Rapport final
Étude du marché du travail

Préparé pour le
Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail
Fredericton, N.-B.

Préparée par
Baseline Market Research Ltd.
Le 14 avril 1992

92-05975/

Table of Contents

Sommaire exécutif

Introduction 1

Objectifs du projet 1

Voie de recherche 2
- Recherche préliminaire 2
- Préparation des questionnaires 2
- Collecte de données primaires 3
- Tirage d'un échantillon 3
- Analyse des données 7

Résultats des recherches - Sondage auprès des ménages 7
- Caractéristiques des répondants 7
  - Répartition par âges 7
  - Niveau de scolarité 8
  - Niveaux de revenu 9
  - Autres caractéristiques de l'échantillon 10
- Estimations sur la population active 10
- Expérience au travail 14
  - Expérience générale au travail 14
  - Emploi dans la région étudiée 17
  - Les chômeurs 22
  - Assurance-chômage 24
- Formation 26
  - Introduction 26
  - Expériences acquises 27
  - Intérêt en matière de formation future 29
- Mobilité et attentes des travailleurs de la région étudiée 37
  - Mobilité des travailleurs 38
- Perceptions sur la valeur comme employé(e) 42
  - Attentes salariales 43
- Conclusions et observations du sondage auprès des ménages 47

Résultats des recherches - Sondage auprès des entreprises 50
Perspectives économiques 50
Profil des entreprises 55
Description des participants à l'étude sur les entreprises 55
Compétitivité des entreprises 58
Répartition des employés par classifications d'entreprise 63
Emploi et stabilité des employés dans les entreprises échantillonnées 67
Niveau d'études requises pour occuper les emplois 67
Recrutement des employés 69
Taux de roulement 70
Formation au sein des entreprises échantillonnées 74
Formation actuelle 74
Besoins de formation futurs 80
Croissance des entreprises dans la région étudiée 84
Obstacles à la croissance économique 86
Sommaire des résultats du sondage auprès des entreprises 94

Comté de Charlotte et Péninsule acadienne 96

Recommandations fondées sur l'étude 99

l'annexe A: Bibliographie
l'annexe B: Questionnaires
l'annexe C: Guides de l'animatrice et Profils des participants

Sommaire exécutif

Afin de permettre une meilleure compréhension du marché du travail dans la région du comté de Charlotte/McAdam, le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick et la Société d'aménagement régional du Nouveau-Brunswick ont fait effectuer des sondages téléphoniques et fait organiser des discussions de groupes composés de gens d'affaires et de membres de la population en général.

L'étude visait les objectifs suivants:

- obtenir des données de recherche primaires sur la région étudiée afin de permettre une meilleure compréhension de ses caractéristiques et l'identification de ses points forts et faibles, dans le but d'entreprendre des mesures appropriées afin que la région possède les compétences voulues pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail; et

- essayer de déterminer les possibilités d'emploi futures que la région peut offrir à sa population active.

Conclusions et observations du sondage auprès des ménages

Nous avons pu constater, d'après les réponses ci-dessus et les discussions à ce sujet, que de nombreuses personnes de la région veulent travailler -- veulent le même genre d'emploi qui a toujours été disponible. Une grande usine qui paierait un salaire raisonnable pourrait facilement trouver des travailleurs dans la région. Si une telle usine offrait des emplois à temps plein et à longueur d'année, les travailleurs seraient prêts et consentants à travailler -- à condition que les employeurs n'aient pas recours au cycle qui consiste à remplacer les travailleurs temporaires par d'autres travailleurs temporaires. Toutefois, une telle occasion n'existe pas dans les conditions actuelles et les gens ne veulent pas déménager ailleurs et acceptent ce qui est disponible -- c'est-à-dire des emplois dans certains cas et, dans d'autres cas, l'assurance-chômage, l'aide sociale ou la dépendance à l'égard des membres de la famille.

Peu de participants à l'étude ont exprimé des attentes élevées en ce qui concerne l'emploi. Les répondants étaient prêts à accepter un compromis entre le mode de vie personnelle de leur choix et le niveau de récompenses économiques. Il faut à vrai dire reconnaître que bon nombre de participants ne semblaient pas avoir les aptitudes voulues pour pouvoir se montrer très exigeants. Il se peut que leur absence de compétences soit

étroitement rattaché aux possibilités d'emplois dans la région: en fait, peu d'emplois offrent une formation importante qui permet d'obtenir progressivement une compétence poussée, des niveaux accrus d'autorité ou de responsabilités ou de fortes augmentations de salaire ou de paie.

Nous avons remarqué l'existence d'un instinct de survie semblable aux aptitudes requises de la part d'un entrepreneur. Les participants à l'étude tiennent avec ténacité à garder leur mode de vie; ils sont inventifs et innovateurs lorsqu'il faut faire ce qu'il faut pour survivre. Certaines de leurs pratiques, comme le fait de ne pas déclarer les revenus provenant de la fabrication de couronnes de Noël, sont discutables, voir même illégales, mais une telle pratique est considérée comme la norme dans la communauté -- "c'est pour les gens une façon d'obtenir de l'argent pour chauffer leur maison et acheter des cadeaux de Noël à leurs enfants." Le troc est bien répandu dans la région. Les achats aux États-Unis sont considérés comme une nécessité pour survivre avec les salaires de la région -- et c'est une pratique acceptée par la plupart des habitants de celle-ci. Certains participants ont laissé entendre qu'un retour à une société moins complexe serait peut-être bon pour la population de la région -- que les temps durs peuvent resserrer les liens dans la communauté et peut-être augmenter le sentiment d'indépendance des gens.

Nous avons aussi remarqué que les gens de la région semblaient critiquer aussi souvent l'assurance-chômage que les employeurs, mais aussi qu'ils avaient beaucoup plus tendance à laisser entendre que l'abolition de l'assurance-chômage serait un désastre économique pour la région -- et que certaines personnes se suicideraient si elles ne pouvaient pas trouver un emploi. Les gens ont mentionné que l'assistance sociale est la dernière étape -- celle des gens qui ont abandonné et qui ne sont plus intéressés à travailler (en parlant de ceux qui passaient de l'assurance-chômage à l'assistance sociale).

Même si bon nombre de personnes ont reconnu l'importance de l'assurance-chômage pour la région, ils ont aussi pour la plupart cité des exemples où l'assurance-chômage limite la motivation au travail -- des exemples d'emplois non pourvus du fait qu'ils paient moins que l'assurance-chômage. Toutefois, les participants qui critiquaient ceux qui n'acceptaient pas des emplois disponibles ont aussi critiqué le fait que les bénéficiaires de l'assurance-chômage se font payer comptant pour du travail, puis ne déclarent pas ces montants comme revenus -- il est acceptable de ne pas accepter "n'importe quel" emploi, mais il est intolérable de "contourner" le système.

Les participants n'accordent pas une très grande importance au recyclage ou à la formation pour des emplois futurs. Ils peuvent envisager une formation qui se rapporte directement à un emploi; dans les autres cas, il faudra plus d'encouragement. Peu de participants ont mentionné qu'ils

avaient beaucoup réfléchi au potentiel des exigences changeantes du travail. En toute franchise, à part les experts qui étudient les exigences du marché du travail, nous pensons que peu de gens songent sérieusement à l'acquisition d'aptitudes pour l'avenir -- la plupart des gens sont trop occupés par des activités courantes et leur travail actuel.

Les participants ont reconnu que la région n'a peut-être pas un avenir très brillant. Ils voient des jeunes déménager ailleurs et des entreprises fermer leurs portes, et pourtant peu d'entre eux veulent vraiment quitter la région. Il se peut que la crainte de l'inconnu l'emporte de beaucoup que la situation économique et les possibilités de la région.

Sommaire des résultats du sondage auprès des entreprises

La présente partie de notre effort global de recherches avait pour but de permettre d'envisager l'avenir tout en tenant compte des attitudes, des intentions et du comportement des gens d'affaires de la région étudiée. Les points suivants résument les informations que nous avons obtenues par les entrevues personnelles, le sondage au téléphone et les groupes de discussions:

- Les gens d'affaires témoignent généralement d'un optimisme prudent au sujet de l'avenir économique de la région. Bon nombre ont laissé entendre qu'il serait difficile d'imaginer des temps plus durs que l'année 1991.

- Les gens d'affaires se considèrent aussi compétitifs qu'ils peuvent l'être. Ils semblent aussi croire qu'ils ne sont pas soumis aux mêmes règles du jeu que leurs homologues des États-Unis à cause des impôts et des règlements gouvernementaux.

- Il semble exister une augmentation du nombre de postes à pourvoir dans les entreprises échantillonnées en 1992. Ce changement semble attribuable à une augmentation du nombre de postes à temps plein et à une diminution du nombre de postes à temps partiel.

- Les employeurs s'attendent à peu de changements dans le type d'employés dont ils pourraient avoir besoin dans l'avenir -- ils ont mentionné un léger changement seulement dans le niveau de formation qui sera requis à l'avenir, et peu de changements dans les aptitudes requises (d'après ce qu'ils pensent des besoins en formation futurs).

- La plupart des employeurs embauchent des gens de l'endroit et disent avoir peu de difficultés à recruter. Toutefois, plus l'entreprise est petite et plus les salaires qu'elle paie sont faibles, plus elle a de la difficulté à recruter.

- Les gens s'entendent sur le besoin de modifier les pratiques actuelles de l'assurance-chômage. Les employeurs croient que le système actuel détourne les gens du travail -- qu'ils contribue à la croissance d'une main-d'oeuvre peu motivée et peu intéressée à occuper des emplois à temps plein durant toute l'année. Par contre, certains participants au sondage reconnaissent qu'ils ne peuvent pas offrir des emplois à temps plein et qu'ils ont besoin de l'assurance-chômage afin de pouvoir obtenir une main-d'oeuvre stable pour leurs opérations saisonnières.

- La plupart des entreprises qui ont participé à l'étude ont des activités de formation. Il s'agit surtout de formation au travail donné par des employés des entreprises même, et dont le but est l'acquisition des compétences requises pour des postes précis. On ne semble pas apporter beaucoup d'importance au développement des employés.

- Les besoins futurs en matière de formation n'ont pas été définis, sauf que les employeurs reconnaissent généralement qu'ils devront offrir des cours de perfectionnement pour des postes particuliers et augmenter les aptitudes en calcul de leurs employés.

- En janvier 1992, les entreprises de la région étudiée avaient surtout de la difficulté à joindre les deux bouts et à rester compétitives.

- Selon les gens d'affaires, les secteurs de croissance futurs sont l'aquaculture et le tourisme.

- Les points mentionnés comme principaux obstacles à la croissance économique de la région sont les politiques gouvernementales, les caractéristiques de la population, l'accès, la structure du milieu des affaires et les conditions économiques générales.

- Les gens d'affaires semblaient attribuer à divers paliers gouvernementaux la responsabilité du développement économique de la région (parfois en collaboration avec le milieu d'affaires). Les gouvernements auraient notamment à réduire le niveau des impôts des entreprises ainsi que le taux de taxes imposé aux consommateurs.

- Quant à leur niveau de satisfaction au sujet des efforts de développement économique déployés par les différents groupes et les gouvernements, les répondants se sont dits plus satisfaits des organismes et gouvernements locaux que des gouvernements fédéral ou provincial.

Recommandations fondées sur l'étude

Nos recommandations se fondent sur l'expérience et les observations du personnel de la société de recherche, ainsi que sur l'interprétation des informations qui leur ont été fournies. Il s'agit en un certain sens d'une opinion qui, comme telle, n'est pas considérée comme de l'information objective. Cela étant dit, Baseline fait les recommandations suivantes aux personnes responsables de la planification de l'avenir économique à long terme de la région étudiée.

Perfectionnement de la population

Les attitudes et comportements constatés au cours de la présente recherche semblent indiquer que la population est essentiellement satisfaite de son mode de vie et s'attend peu à ce que les conditions économiques de leur région s'améliorent beaucoup. Dans bien des cas, les gens ont accepté des emplois saisonniers ou d'une durée déterminée, et ils préfèrent cette option à l'idée de changer de mode de vie pour chercher ailleurs des emplois à temps plein ou des meilleurs salaires. Peu importe le niveau actuel de satisfaction, peu de personnes semblent beaucoup espérer que la région puisse offrir de bonnes possibilités économiques aux générations futures.

Si, étant donné les changements qui se produisent actuellement dans le monde, la région du comté de Charlotte a pour option de ne pas changer, il n'y a alors aucun besoin d'intervenir. Toutefois, nous sommes d'avis que ni le Nouveau-Brunswick ni le Canada n'ont les moyens de rester inactifs. Par ailleurs, nous reconnaissons qu'il n'existe pas de solutions à court terme pour la région étudiée.

Si la région doit chercher à obtenir plus d'indépendance et d'autonomie, il faudra que sa population obtienne la formation et les aptitudes voulues. Si la population doit prendre sa propre vie en main et doit espérer obtenir mieux, il faudra l'encourager en ce sens. À notre avis, les activités et programmes qui donnent du travail pour une partie de l'année sont des solutions à court terme -- même si cela fait des années qu'ils servent à soutenir la population de la région étudiée.

S'il faut que les attitudes changent, cela prendra un certain temps. Le gouvernement provincial doit sûrement reconnaître le besoin de changer les attitudes s'il veut appliquer le concept de l'autonomie au Nouveau-Brunswick. Si aucun changement ne se produit, l'autonomie pour les Néo-Brunswickois signifiera leur aptitude à survivre entre les périodes où ils occupent un emploi à temps partiel et celles où ils reçoivent de l'assurance-chômage.

Éducation et formation

À notre avis, il faut améliorer le programme d'enseignement de façon à encourager la population à accepter des changements, à prendre des risques et à viser plus haut dans la vie. S'il faut que la population assume un plus grand contrôle et obtienne plus d'autonomie, il faut qu'elle en vienne à exiger une telle autonomie et qu'elle soit prête à assumer la responsabilité de sa propre vie. Si la population continue à croire que rien ne changera à l'avenir, elle ne sera pas alors incitée à changer. Le système d'enseignement permet de rejoindre un segment complet de la population. Nous sommes d'avis que les gouvernements, de bien des manières, ont encouragé la population à dépendre de ses services. Le moment est maintenu venu pour les mêmes gouvernements d'encourager l'autonomie. À cette fin, il faut une nouvelle approche en matière d'éducation et d'orientation.

Si la population en vient à vouloir modifier davantage ses façons d'agir, elle envisagera plus probablement le besoin d'acquérir des compétences et de songer à une carrière. Quand notre travail consiste seulement en une série d'emplois qui offrent peu de possibilités d'avancement ou d'amélioration, on est peu encouragé à s'améliorer soi-même. S'il est possible de modifier les attitudes et d'offrir en même temps de véritables possibilités de formation, il est permis d'espérer des changements.

Nous pensons que la formation du public est également essentielle. Le processus d'éducation du public consiste en partie à faire face aux réalités économiques actuelles. Toutefois, il faudra des efforts plus positifs et consacrer plus de temps pour mieux faire comprendre l'incertitude de l'avenir à la population de la province et aux résidents de la région étudiée. Nous avons pu constater au cours de notre étude que bien des gens n'avaient pas songé à la possibilité de la perte de l'assurance-chômage ou de changements de structure importants dans l'économie de la province. Toutefois, ce sont là des réalités ou de véritables possibilités. Notre province aura un bon avenir économique si ses gens d'affaires peuvent diversifier leurs activités et si sa main-d'oeuvre peut offrir les ressources nécessaires à une telle diversification. Il faut que la population de notre province fasse face à une telle réalité.

Emploi et changements au niveau de l'assurance-chômage

La population de la province a aussi tout simplement besoin de travailler. Même si nous reconnaissons le besoin d'un filet de sécurité sociale, il reste qu'on ne permet pas à la population de tenir compte des réalités futures tant que celle-ci a la possibilité de refuser ou d'éviter des emplois disponibles. Même si nous reconnaissons que le travail n'est pas une solution à tous les problèmes sociaux, nous reconnaissons également que l'absence de travail contribue pour beaucoup aux problèmes sociaux de longue durée. Le manque de travail pour l'ensemble de la population constitue un grave problème; le manque de travail pour ceux qui font leur entrée dans le monde du travail est un problème critique. Nous recommandons des efforts accélérés pour la création d'emplois ou de possibilités de formation pour les personnes qui reçoivent de l'assurance-chômage et pour les bénéficiaires de l'assistance sociale qui peuvent travailler. Nous recommandons des changements qui obligeraient les personnes sans emploi à occuper de "véritables" emplois dans le secteur privé ou le secteur public -- plutôt que de leur offrir des programmes peu exigeants de travail artificiel. Si la population continue à avoir comme option de ne pas travailler durant 40 semaines par année, pourquoi faut-il s'attendre à un changement de sa part? Étant donné le niveau actuel des subventions versées par le Canada et le Nouveau-Brunswick aux entreprises, nous ne nous inquiétons pas au sujet de l'emploi de programmes de travail comme moyen de subventionner des entreprises. Si une main-d'oeuvre est fournie et subventionnée par la Commission de l'assurance-chômage, il est possible de modifier les politiques en matière de l'impôt sur les sociétés pour permettre la mise en place de tels programmes. Étant donné le nombre élevé de chômeurs, nous devons envisager des options différentes -- si nous croyons qu'un emploi/une carrière peut apporter une contribution positive à la population de notre province.

Il faut dire essentiellement que les solutions ne sont pas simples. Il faut apporter des changements dans les attitudes et le comportement de la population. Si nous ne créons pas des conditions qui encourageront la population à viser plus haut, les changements seront externes, négatifs et dévastateurs sur le plan économique pour notre région. Les gens ont besoin de travailler; nous croyons qu'il faut les obliger à travailler si des emplois existent.

Expansion des entreprises

Si les gouvernements ne sont pas prêts à accepter la pleine responsabilité du développement économique, ils devront commencer à modifier les

attitudes du milieu d'affaires. Le milieu d'affaires d'une région se compose de la population de celle-ci -- de telle sorte que les problèmes mentionnés plus haut s'appliquent également dans son cas.

Personne ne peut nier que les temps sont difficiles pour les gens d'affaires. Toutefois, il existe actuellement des entreprises énergiques qui se tirent bien d'affaires, et certaines de celles-ci se trouvent dans la région étudiée. Toutefois, comme pour le secteur bancaire, de nombreux hommes et de nombreuses femmes d'affaires ne veulent plus courir des risques ou apporter des changements. Il faut qu'une partie des changements apportés proviennent du milieu des affaires même. Il faudra apporter des changements aux systèmes de distribution, aux systèmes de fonctionnement interne ainsi que dans la formation et le développement des employés. Il faut cependant encourager les gens d'affaires à entreprendre de tels programmes -- il faut les encourager à modifier leurs attitudes. Il est possible de contribuer à de tels changements en les exposant à des nouvelles idées -- à de nouveaux modes de fonctionnement, et peut-être aussi en fournissant une aide aux entreprises qui sont prêtes à apporter des changements et à étendre le potentiel de la région. Cela fait des années que nous avons des contacts avec des gens de la région -- et nous entendons sans cesse les mêmes commentaires, même avec l'aggravation des conditions économiques. Des contacts avec des gens qui ont réussi dans des secteurs semblables pourraient peut-être servir de moyens de stimuler le développement économique. Les entreprises en sont venues à trop dépendre du gouvernement pour trouver des solutions à leurs problèmes. Si nous n'arrivons pas à ranimer un esprit d'entreprise plus intense, nous verrons, comme les participants le prévoient, le déclin continu de l'activité commerciale dans la région.

Activités de développement des entreprises

La situation actuelle tient en partie à un malaise au sein du milieu des affaires -- un malaise du fait que les gens de ce milieu ne pensent pas pouvoir réussir -- ils s'imaginent qu'un trop grand nombre de facteurs externes limitent leur croissance. Il semble, d'après nos observations, que les limites soient autant attribuables aux propriétaires d'entreprises qu'externes. Nous proposons de mettre les chefs d'entreprises de la région au défi de développer de nouvelles entreprises -- plus particulièrement de petites entreprises. À notre avis, il y a lieu de mettre à l'essai et de réorienter les gens d'affaires de la région étudiée. À cette fin, nous proposons un projet pilote pour la région. Nous encourageons la formation d'un groupe de dix hommes ou femmes d'affaires qui, sans recourir à aucun des groupes actuels d'aide aux entreprises, auront pour mission de développer des entreprises appropriées pour la région. Nous proposons, comme moyen de collaboration, que le groupe puisse obtenir certains fonds

limités pour des lancements d'entreprises. Le groupe aurait à prendre toutes les décisions sur le genre d'entreprises, et l'objectif primaire serait de créer des entreprises permettant d'exploiter des ressources existantes et offrant des emplois significatifs pour les résidents de la région. Dans l'exécution de ce projet, les gens d'affaires auraient à rendre des comptes sur leurs décisions en matière d'investissements tout en ayant la possibilité d'apporter une contribution positive à la région. Nous recommandons une période d'essai de deux ans. Une telle approche donnerait au milieu d'affaires local une occasion de vraiment prendre en main une partie du développement économique de la région. Le succès d'une telle initiative permettrait peut-être l'obtention de ressources futures pour soutenir le développement du secteur privé de la région.

Politiques fiscales

Nous sommes d'accord sur certains des points proposés par des gens du milieu d'affaires. Toutefois, le tourisme ne se développera pas dans les conditions économiques actuelles. La beauté naturelle de la région ne l'emportera pas sur les problèmes créés par les taxes de consommation élevées et une devise forte. Si des changements ne sont pas apportés aux politiques fiscales, la province "de passage" risque fortement de devenir une province "de demi-tour" -- les touristes arrivent, jettent un coup d'oeil aux prix, puis s'en retournent immédiatement. Il faudra réviser les politiques en question en modifiant les taux d'impôts sur les corporations ainsi que les dépenses du gouvernement. Tant que nous n'aurons pas adopté un climat économique plus positif face aux touristes éventuels, nous sommes d'avis que les effets des investissements dans l'infrastructure touristique se limiteront presque à la création d'emplois à court terme pour la région.

Un gouvernement qui encourage et qui réglemente

Nous reconnaissons également que l'industrie de l'aquaculture présente des possibilités de croissance. Toutefois, nous ne croyons pas qu'il serait avantageux de verser des subventions à cette industrie. Il s'agit d'une industrie mondiale, qui se livre à une concurrence acharnée. Il faut qu'une industrie s'appuie sur ses propres moyens et se montre compétitive. Selon nous, le seul rôle approprié du gouvernement, c'est d'établir des règlements -- des règlements qui assurent la qualité des produits et qui facilitent la croissance de l'industrie au lieu de nuire à celle-ci, et aussi qui encouragent le développement de l'industrie. Les principales ressources dont cette industrie à besoin sont déjà en place.

Recrues du gouvernement

Comme nous l'avons laissé entendre dans notre approche sur le capital de risque, nous pensons que la région se développera grâce à des petites entreprises. Malgré la présence d'une main-d'oeuvre suffisante, nous n'envisageons pas vraiment l'installation d'une grande entreprise manufacturière dans la région. Les entreprises de ce genre se font concurrence à l'échelle mondiale. La solution par des entreprises d'envergure semble plus lointaine étant donné la possibilité d'un accord de libre-échange à l'échelle de l'Amérique du Nord. Les petites entreprises, toutefois, sont formées par des personnes qui sont prêtes à prendre des risques. S'il n'est pas possible de trouver ce genre de personnes dans la région, nous sommes d'avis que les gouvernements devraient contribuer au recrutement de personnes qui désirent diriger une petite entreprise et jouir de la qualité de vie que le Nouveau-Brunswick peut offrir. Comme on peut le constater en lisant de nombreuses publications d'affaires, il existe sans aucun doute un tas de gestionnaires compétents qui ont perdu leur emploi à cause de la récession, qui ne trouveront probablement pas le même type d'emploi après la reprise économique et qui songent à lancer de petites entreprises. Il serait donc possible d'attirer des nouveaux résidents et des nouvelles entreprises en faisant la promotion de ce marché au Nouveau-Brunswick. Toutefois, tout cela dépend d'une solution à la crise constitutionnelle actuelle. Si un Québec indépendant vient séparer les Maritimes du reste du Canada, il est très peu probable, étant donné l'idée que l'on se fait de la région au sein de la Confédération, que celle-ci soit considérée comme un lieu attrayant pour des investissements.

Études futures

Même si cela ne fait pas l'objet du présent rapport, nous affirmons que tous les aspects de la région qui auraient pu être étudiés ont été étudiés. Nous exprimons l'avis, même si cela est risqué pour notre entreprise, qu'il serait mieux à l'avenir d'investir des ressources pour des activités de développement commercial que pour des études. Selon nous, les personnes qui s'intéressent à la région devraient compiler tous les rapports connus, puis examiner les recommandations qui ont été faites, identifier les points communs et donner suite à ces recommandations.

Nous pensons aussi qu'il faut cesser de faire des efforts pour comprendre les régions de la province qui ont des difficultés. Il est permis de penser, étant donné la similitude des informations obtenues dans la présente étude et dans celle sur la Péninsule acadienne, que les points faibles du problème sont bien documentés. S'il faut se livrer à d'autres études, nous pensons qu'il faudrait accorder des ressources pour déterminer pourquoi une

communauté réussit, afin de pouvoir se servir des mêmes informations pour essayer de stimuler d'autres régions.

Récapitulation

Nous recommandons une approche à long terme pour la région -- une approche qui met l'accent sur le changement des attitudes et des habitudes, et qui suppose des changements à certaines des règles des programmes actuels. Les entreprises de la région laissent entendre que le gouvernement n'a pas très bien réussi dans ses efforts pour trouver des solutions aux problèmes économiques de celle-ci tout en ajoutant qu'il faudrait que les gouvernements soient les premiers responsables de l'avenir. À notre avis, la population de la région doit devenir plus indépendante, en particulier en assumant une plus large part des responsabilités de son développement et en comptant moins sur l'aide du gouvernement. Si la population de la région ne contribue pas beaucoup à son avenir, nous prévoyons un avenir qui ressemblera plus au passé, mais avec moins d'aide du gouvernement.

Introduction

Au cours des trois premiers mois de 1992, Baseline Market Research Ltd. (Baseline) a effectué une étude globale des conditions du marché du travail dans la région du comté de Charlotte/McAdam (région étudiée). Le présent rapport donne un sommaire détaillé de l'étude en question. Celle-ci était patronnée par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (le Ministère) et par la Société d'aménagement régional du N.-B.

L'étude marque la deuxième étape d'un processus qui vise à permettre une compréhension plus approfondie de chaque zone du marché du travail de la province. La première étude a été effectuée dans la Péninsule acadienne et, dans la mesure du possible, le présent rapport compare les informations recueillies dans les deux régions.

Le rapport présente d'abord un sommaire des objectifs du projet et de la façon de procéder, puis un sommaire des informations recueillies au moyen des sondages et des groupes de discussion, auxquels participaient des résidents de la région étudiée ainsi que des gens d'affaires.

Objectifs du projet

L'étude visait les objectifs suivants:

- obtenir des données de recherche primaires sur la région etudiée afin de mieux comprendre ses caractéristiques et d'identifier ses points forts et points faibles, comme point de départ à des mesures appropriées que la région possède les compétences voulues afin de répondre aux besoins actuels et futurs sur le marché du travail; et

- essayer de déterminer des possibilités d'emploi futures que chaque région peut offrir à sa main-d'oeuvre.

Le projet est le fruit d'une collaboration entre le Ministère, la société d'experts-conseils et le groupe de travail formé par le Ministère. Le groupe de travail était composé de représentants du Ministère, d'Emploi et

Immigration Canada, de la Société d'aménagement régional du N.-B. et de l'Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick.

La section qui suit décrit la voie de recherche générale adoptée pour la présente étude.

Voie de recherche

Baseline a établi une voie de recherche qui fait appel à plusieurs aspects de la recherche: examen de données secondaires, recherche quantitative (comportant des entrevues personnelles et téléphoniques approfondies) et recherche qualitative par des groupes de discussion.

Recherche préliminaire

Après un premier contact avec le groupe de travail afin de tirer au clair les objectifs de la recherche et la voie à suivre, Baseline a commencé par un examen des études déjà existantes et par des premiers contacts afin de bien connaître quelles sont les informations disponibles pour la région en question.

La bibliographie fournie à l'annexe A résume les études en question, qui furent identifiées à l'étape de la recherche préliminaire. Les informations tirées des études appropriées sont incorporées dans les différentes sections du présent rapport.

Le projet consistait à obtenir des données semblables auprès de deux groupes distincts: les employeurs et la population active. Les lignes suivantes décrivent le processus global.

Préparation des questionnaires

Baseline a d'abord examiné les questionnaires préparés pour l'étude du marché du travail dans la Péninsule acadienne. Toutefois, d'importantes révisions ont été apportées aux deux sondages. Certaines questions ont été retenues afin de permettre une comparaison des résultats.

L'annexe B comprend les questionnaires utilisés pour les sondages auprès des ménages et des entreprises.

Les questionnaires ont été approuvés par le groupe de travail, puis ont fait l'objet d'un premier essai à partir d'un échantillon de 50 répondants pour le sondage auprès des ménages, et de 10 répondants pour le sondage auprès des entreprises, avant d'être utilisés pour la collecte des données. Dans l'essai préliminaire, il était expliqué à chaque répondant que les questions posées faisaient partie d'un essai préliminaire et il était fait appel à leur collaboration. Les répondants se sont montrés serviables de l'avis de Baseline; les changements que l'essai préliminaire a permis d'apporter ont fait l'objet de discussions avec le groupe de travail avant le sondage proprement dit.

Collecte de données primaires

Baseline a recueilli des informations auprès des résidents et des gens d'affaires de la région par des entrevues au téléphone et par des groupes de discussion. Nous avons aussi obtenu des informations auprès des participants des entreprises par un nombre limité d'entrevues personnelles.

Toutes les entrevues au téléphone ont été effectuées à notre centre d'enquête de Fredericton. Les enquêteurs ont été initiés aux différentes étapes du projet avant la collecte des données. La plupart des enquêteurs de Baseline ont participé au sondage auprès des ménages, tandis que nos enquêteurs plus anciens se sont occupés du sondage auprès des entreprises.

Pendant toute la durée des entrevues, les enquêteurs étaient surveillés par le personnel interne de Baseline. On a vérifié la précision des entrevues, et obtenu s'il y avait lieu des renseignements additionnels ou des précisions juste après l'opération d'édition.

Les groupes de discussion se sont réunis à St. Stephen et à McAdam (trois groupes de répondants pour le sondage auprès des ménages et deux groupes de gens d'affaires). Les guides de l'animatrice de ces groupes ont été préparés après discussion avec les groupes de travail. Le lecteur les trouvera à l'annexe C, accompagnés d'un bref profil des participants de chaque groupe. Les informations provenant de ces groupes sont dans la partie du rapport qui fait état des résultats de recherche.

Tirage d'un échantillon

Pour le sondage auprès des ménages, Baseline s'est servi des procédés de répartition proportionnelle à partir d'un sondage téléphonique au hasard pour avoir accès à tous les ménages possibles dans la région étudiée. L'échantillon se composait de 1 000 répondants pour le sondage auprès des

ménages: les données ont une précision globale pour l'ensemble de la région (région du marché du travail) avec une marge de ± 2-3 %, et un coefficient de confiance de 95 %. La marge d'erreur augmente avec les analyses des sous-groupes, comme dans l'analyse des groupes fondés sur l'âge ou le sexe.

Pour le sondage auprès des ménages, toutes les entrevues au téléphone ont été effectuées entre le 5 et le 26 janvier 1992. Les groupes de discussion se sont réunis en février.

Au moins quatre rappels ont été adressés à chaque répondant qui n'avait pas été rejoint la première fois. Le tableau suivant résume les efforts de communication requis pour le présent sondage:

Tableau 1 Sondage auprès des ménages: Sommaire des contacts

Type de contact	Appels
Total des numéros utilisés	2688
MOINS	
Numéros pas en service	796
Exclusions	
• Répondant pas dans le groupe d'âge, ménage pas dans la région ou numéro commercial	321
• Répondant choisi non disponible	38
• Impossibilité de rejoindre le répondant après quatre rappels	225
TOTAL DES NUMÉROS ADMISSIBLES	1308
MOINS: Refus	306
Total des appels complétés	1002
Taux de réponse	76,6%

Un taux de réponses de 76 % est supérieur à la moyenne dans un sondage téléphonique au hasard.

Le sondage auprès des entreprises comportait un échantillonnage stratifié de 390 entreprises de la région. La stratification se fondait sur le nombre d'employés d'une même compagnie. Les entreprises participantes furent

choisies à partir d'une liste fournie par la CEIC à St. Stephen. La marge d'erreur pour les données d'ensemble sur le sondage auprès des entreprises est de l'ordre de ± 3-6 % pour un niveau de confiance de 95 %.

La désignation de l'échantillon pour le sondage auprès des entreprises a créé un léger problème. Le plan original faisait appel à l'approche suivante pour les entrevues:

- entrevues auprès de toutes les entreprises qui ont 25 employés ou plus;
- entrevues auprès de 20 % de toutes les entreprises qui ont de 10 à 24 employés; et
- entrevues auprès de 20 % des entreprises qui ont de 1 à 9 employés.

D'après les informations obtenues au début du bureau régional de la CEIC et d'après les énoncés présentés dans la suite dans la proposition de recherche, la région comptait cinq entreprises ayant 25 employés ou plus, 131 ayant de 10 à 24 employés et 1 792 ayant de 1 à 9 employés. Toutefois, les listes fournies ne donnaient pas le même nombre d'entreprises dans chaque catégorie, ce qui a donné la répartition suivante pour toutes les entreprises:

Tableau 2 Répartition du sondage auprès des entreprises

	Listage de la C.E.I.C.	Échantillon
Entreprises ayant plus de 25 salariés	77	28
Entreprises ayant de 9 à 24 salariés	130	67
Entreprises ayant de 1 à 9 salariés	1722	295
Total	**1929**	**390**

Quel que soit le changement dans la répartition attendue, nous sommes d'avis comme professionnels que l'échantillon des gens d'affaires qui ont participé à la présente enquête, ajouté aux participants qui ont participé

aux entrevues personnelles et aux groupes de discussion, donne un échantillon représentatif du milieu d'affaires de la région.

Toutes les entrevues au téléphone pour le sondage auprès des entreprises ont eu lieu entre le 12 et le 26 février 1992. Les groupes de discussion se sont réunis en mars. Les entrevues personnelles ont été effectuées aux premières et dernières étapes de la recherche.

Le tableau suivant résume les efforts déployés pour mener à bonne fin les 390 entrevues:

Tableau 3 Sommaire des contacts: Sondage auprès des entreprises

Type de contact	Appels
TOTAL DES NUMÉROS UTILISÉS	1067
MOINS:	
Numéros pas en service	180
Régions pas en service	4
Non disponibles durant la période de l'étude*	334
Entreprises fermées	76
Doubles/Entreprises multiples	29
TOTAL DES NUMÉROS ADMISSIBLES	444
MOINS: Refus	54
Total des appels complétés	390
Taux de réponse	88%

* Le nombre ci-dessus comprend toutes les entreprises saisonnières, 42 entreprises dont les propriétaires étaient en vacances durant la période de l'étude et toutes les entreprises qui n'ont pas pu être rejointes malgré quatre rappels (surtout les entreprises dirigées par leurs propriétaires ou des entreprises de 1 à 2 personnes dans des secteurs comme la construction).

Le taux de réponses de 88 % est exceptionnellement élevé pour ce type de sondage, ce qui dénote peut-être que le sujet intéresse beaucoup les gens.

Analyse des données

Les employés extérieurs et surveillants de Baseline ont vérifié, codé et informatisé toutes les données.

L'analyse des données a été faite par notre personnel de recherche supérieur. Toutes les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS. Les données informatisées seront conservées pour une période de 13 mois. Les enregistrements physiques seront conservés pour deux mois et le matériel de la vérification du sondage sera conservé pour deux ans. L'analyse comportait des analyses doubles et triples de variables nominales, ainsi que la totalisation et le calcul des moyennes applicables à des groupes et sous-groupes, afin d'obtenir des données rationnelles, de même que des tests appropriés pour vérifier la signification statistique.

Les sections qui suivent décrivent en détail les résultats des recherches obtenus par l'approche ci-dessus.

Résultats des recherches - Sondage auprès des ménages

Les faits mentionnés dans la présente section se fondent sur les information obtenues au téléphone auprès de 1 000 résidents choisis au hasard dans la région étudiée, qui sont âgés de 15 à 65 ans.

Caractéristiques des répondants

Les tableaux suivants donnent un profil de la population de la région et des participants au sondage auprès des ménages.

Répartition par âges

La région étudiée compte environ 17 500 habitants âgés de 15 à 65 ans. Le tableau 4 donne des informations sur la répartition par âges des répondants qui ont participé au sondage, et compare aussi la répartition en question avec des informations déjà connues sur la province et la région.

Comme le tableau 4 permet de le constater, l'échantillon sous-représente quelque peu les groupes plus jeunes dans l'ensemble de la population et

surreprésente le groupe de 35 à 44 ans. L'écart ci-dessus se comprend facilement, étant donné que les répondants plus jeunes sont moins confiants et donc moins souvent intéressés à ce genre de sondage, tandis que le groupe d'âge moyen peut être rejoint plus facilement et est généralement plus renseigné au sujet des sondages. Un facteur de pondération à été ajouté au besoin en fonction de l'âge au cours de l'analyse.

Tableau 4 Répartition de la population dans la région du marché de travail et au Nouveau-Brunswick(*)

Catégories d'âge	Province 1992(1)	Région étudiée 1989 est.(2)	Échantillon 1992
15 à 19 ans	56 000 11,6%	2 100 12%	52 5,2%
20 à 24 ans	55 000 11,4%	2 100 12%	66 6,6%
25 à 34 ans	119 000 24,6%	4 300 24,6%	266 26,6%
35 à 44 ans	114 000 23,6%	3 600 20,6%	271 27,1%
45 à 54 ans	76 000 15,7%	2 600 14,9%	177 17,8%
55 à 64 ans	58 000 11,9%	2 500 14,3%	151 15,1%
65 ans	5 800 1,2%	300 1,7%	17 1,6%
TOTAL	**483 800** **100%**	**17 500** **100%**	**1 000** **100%**

1. Source: Statistique Canada - Catalogue 71-001 (janvier 1992)
2. Source: Statistique Canada - Catalogue 91-206

Niveau de scolarité

Le tableau suivant compare le niveau de scolarité atteint dans la province et chez les membres qui ont participé à l'échantillon.

Tableau 5 Niveaux de scolarité de la population active de la province et de l'échantillon

Niveau de scolarité	N.-B.(1)	Échantillon
Années 0 à 8	10%	10,1%
Un peu d'études secondaires	20%	17,3%
Diplôme détudes secondaires	24,5%	32,4%
Études postsecondaires	8,5%	5,7%
Certificat d'études postsecondaires	26%	25,1%
Diplôme universitaire	11%	9,3%

1 Informations tirées des prévisions annuelles pour 1991 de l'Enquête sur la population active

Il semble, d'après les données recueillies au cours de l'étude, qu'il existe peu de différence entre l'échantillon de la région et ce que nous savons de la population active ailleurs dans la province.

Niveaux de revenu

D'après les données fournies par Statistique Canada, le revenu familial moyen de la province était de 41 172 $ en 1990. Le tableau suivant indique les revenus des particuliers et des ménages signalés par les répondants.

Tableau 6 Répartition des revenus selon l'enquête auprès des ménages

Revenu annuel-1991	Revenus des particuliers	Revenus des ménages
Moins de 20 000 $	63%	23%
De 20 000 $ à 29 999 $	19%	24%
De 30 000 $ à 39 999 $	10%	22%
De 40 000 $ à 49 999 $	5%	13%
De 50 000 $ à 59 999 $	1%	7%
60 000 $ ou plus	2%	11%

Même si les données ne se comparent pas exactement, le pourcentage des répondants qui ont mentionné un revenu particulier inférieur à 20 000 $ n'est pas incompatible avec les données fournies par le profil des revenus de la population active du comté de Charlotte (1988), selon lequel le revenu moyen (des particuliers) provenant d'un emploi était de 11 700 $ et le revenu moyen global (revenus de toutes provenances des déclarants) était de 13 200 $.

Autres caractéristiques de l'échantillon

Les participants à la présente étude vivaient dans des ménages comptant en moyenne 3,07 personnes (y compris eux-mêmes).

Conformément aux répartitions démographiques:

- 50,4 % des répondants étaient des femmes; et
- 70 % étaient mariés, 3 % séparés, 7 % divorcés, 3 % veufs et 17 % célibataires.

La plupart des participants au sondage (77 %) vivaient dans la région étudiée depuis plus de 10 ans (et bien souvent y avaient vécu toute leur vie).

Quatre-vingt-quatorze pour-cent des répondants vivaient dans le comté de Charlotte, alors que les autres vivaient dans la région de McAdam.

Estimations sur la population active

Les participants à la population active désignent le pourcentage des répondants âgés de 15 ans et plus qui ont répondu qu'ils étaient employés ou chômeurs et qu'ils se cherchaient activement un emploi.

D'après les données obtenues par l'étude, le taux de participation de la population active était de 72,3 % pour l'échantillon étudié. Le pourcentage en question se fonde sur la catégorisation suivante des répondants:

PARTICIPANTS À LA MAIN-D'OEUVRE ACTIVE

Personnes employées n = 546
Cherchent activement un emploin = 166
Étudiants employés n = 11

Total des participants n = 723
à la main-d'oeuvre active

NON-PARTICIPANTS

Chômeurs - ne cherchent pas un emploi n = 71
Retraités n = 34
Personnes handicapées n = 36
Étudiants à temps plein n = 52
Personnes au foyer n = 84

Total des non-participants n = 277

Le tableau suivant présente le profil démographique des participants à la main-d'oeuvre active selon la présente étude:

Tableau 7 Profil démographique de la population active

Caractéristiques démographiques	Pourcentage de la population active
Répartition par âges	
15 à 19 ans	2%
20 à 24 ans	6%
25 à 34 ans	29%
35 à 44 ans	32%
45 à 54 ans	19%
55 à 64 ans	11%
65 ans	<1%
Sexe	
Hommes	54%
Femmes	46%
Niveau d'instruction	
Années 0 à 8	7,1%
Un peu d'études secondaires	14,3%
Diplôme d'études secondaires	32,7%
Études postsecondaires	5,6%
Collège communautaire/Autres - diplôme	28,3%
Diplôme universitaire	12,1%

Nous n'avons pas de données par comtés dans la région étudiée; toutefois, les données recueillies pour la région (qui comprend les comtés de Kings, de Saint-Jean et de Charlotte) indiquent ce qui suit:

- en 1991, le taux de participation était de 63,4 % dans la région (d'après les pourcentages sur une moyenne de 12 mois indiqués dans l'enquête sur la population active pour 1991);

- en janvier 1992, le taux de participation pour la région était de 60,4 %; et

- en février 1992, le taux de participation pour la région était de 59,7 % (les taux de janvier et février ont été établis d'après une moyenne mobile de trois mois).

Le tableau suivant résume le taux de participation des divers groupes d'âge dans la région et dans la province (d'après les informations obtenues de Statistique Canada, catalogue 71-001, pour janvier 1992) et l'échantillon de données recueillies en janvier 1992.

Tableau 8 Taux de participation à la population active

Catégories d'âge	Province 1992	Échantillon 1992
15 à 19 ans	35,9%	32,7%
20 à 24 ans	66,5%	68,2%
25 à 34 ans	75,1%	78,9%
35 à 44 ans	74,6%	84,1%
45 à 54 ans	70,2%	78,0%
55 à 64 ans	39,9%	51,7%
65 ans	SR%	35,7%

Le taux de participation plus élevé que prévu s'explique peut-être en partie pour les raisons suivantes:

- le fait qu'aucune personne âgée de plus de 65 ans n'a participé à l'étude; et

- le fait que l'échantillon surreprésentait le groupe d'âge de 35 à 44 ans surtout, lequel a un taux de participation élevée.

Le taux de chômage représente le pourcentage total des membres de la population active qui sont chômeurs et qui se cherchent activement un emploi. D'après les données du sondage, 166 répondants parmi les 723 participants étaient chômeurs et cherchaient activement un emploi, ce qui donne un taux de chômage de 22,9 % pour la région étudiée en janvier 1992.

Même si nous n'avons aucune information de Statistique Canada sur la région étudiée pour 1992, celle-ci (région du sud-ouest qui comprend les comtés de Kings, de Saint-Jean et de Charlotte) avait un taux de chômage de 12,3 % en janvier 1992 (d'après une moyenne mobile de trois mois). En janvier 1992, le taux de chômage pour la province était de 13,5 %.

D'après les informations fournies par les répondants, il est permis de généraliser que 44,7 % (± 2-3 %) de la population de la région qui a de 15 à 65 ans devrait occuper un emploi à temps plein et que 11,0 % de celle-ci devrait occuper un emploi à temps partiel. Parmi les répondants qui occupent un emploi à temps plein (30 heures par semaine ou plus), 66 % ont indiqué qu'ils occupaient un emploi permanent plutôt qu'un emploi temporaire ou saisonnier.

Les pourcentages pour l'ensemble de la province (données du recensement de 1990), même s'ils ne sont pas entièrement comparables, révèlent que 43 % de la population active occupait un emploi à temps plein à longueur d'année. D'après les réponses aux questions du sondage auprès des ménages, 36 % des participants à l'échantillon total (54,6 % employés X 66 % de ceux dont l'emploi le plus récent était considéré permanent) étaient employés à temps plein à des postes permanents en janvier 1992.

La section suivante résume les activités en matière d'emploi des répondants au présent sondage.

Expérience au travail

Au cours de l'étude, on a posé à tous les participants des questions générales sur leur expérience au travail, et plus particulièrement sur leur expérience en matière d'emploi depuis 1986.

Expérience générale au travail

Les participants au sondage comptaient en moyenne 17,3 années d'expérience au travail et 97 % d'entre eux avaient au moins une certaine expérience au travail.

Les régimes de travail semblaient relativement stables:

- 52 % de ceux qui avaient travaillé au cours des cinq dernières années n'avaient eu qu'un seul employeur;

- 25 % avaient travaillé pour deux employeurs dans une période de cinq ans;
- 12 % avaient travaillé pour trois employeurs au cours des cinq dernières années; et
- 11 % avaient travaillé pour plus de trois employeurs au cours des cinq dernières années.

Parmi les membres de la population active, 12 % ont mentionné qu'ils ont déménagé dans une autre localité au cours des cinq dernières années à cause d'une possibilité d'emploi. Le sondage ne cherchait pas à déterminer combien loin ils avaient déménagé. Dans le groupe en question, 62 % avaient déménagé une fois.

Dans l'échantillon total, environ 15 % ont mentionné qu'ils étaient membres d'un syndicat. Parmi ceux qui étaient participants à la main-d'oeuvre active, 20 % étaient membres d'un syndicat.

Les répondants avaient travaillé ou travaillaient en moyenne 38,95 heures par semaine à leur emploi le plus récent ou actuel, et ils occupaient cet emploi depuis en moyenne 7,8 ans.

Quatre-vingt-trois pour cent des employés travaillaient pour le compte d'un autre et 17 % étaient à leur propre compte.

Le tableau suivant résume les raisons pour lesquelles les répondants ont quitté un emploi (au cours des cinq dernières années).

Tableau 9 **Raisons pour lesquelles les répondants ont quitté leur emploi dans le comté de Charlotte**

		Situation professionnelle	
	Classement	Employés	Sans emploi
Licencié - Saisonnier	1	26%	36%
Licencié - Manque de travail	2	24%	17%
Entreprise fermée	3	16%	14%
Poste temporaire, de durée limitée ou pour l'été	4	14%	17%
Déménagé ou transféré	5	12%	5%
Retourné aux études	6	4%	23%
A trouvé un emploi meilleur, plus intéressant	7*	11%	7%
A trouvé un emploi meilleur, salaire était trop bas	7*	11%	6%
Raisons médicales	8	5%	14%
Travail à forfait - secteur privé	9	6%	7%
A trouvé un meilleur emploi, plus d'heures de travail	10	6%	4%
Responsabilités familiales/personnelles	12	2%	11%
N'aimait pas le travail/Mauvaises conditions de travail	13	5%	4%
Voulait un changement	14	4%	3%
Fin du programme du gouvernement	15	4%	1%
Trouvé un emploi plus près du domicile	16*	4%	<1%
Problèmes/Conflits avec l'employeur	16*	3%	3%
Promotion à un nouveau poste	17	3%	S.O.
Congédié/Renvoyé	18*	2%	1%
Grossesse	18*	1%	3%
Autres, Divers	11	5%	4%
Retraité	19	SR	4%

* Le numéro répété au tableau 9 indique un même niveau de classement.

Emploi dans la région étudiée

Comme il est mentionné plus haut, il fut demandé à tous les répondants de fournir des informations détaillées sur leurs trois derniers emplois, y compris l'emploi actuel, qu'ils avaient occupés au cours des cinq dernières années. En tout, 898 répondants ont mentionné 1 551 emplois. Les tableaux suivants résument toutes les mentions, qui ont été reclassifiées d'après les deux premiers chiffres de la classification CCDP.

Tableau 10 Total des Emplois (CCDP) dans la région étudiée - tous les emplois - depuis 1986

		Total des emplois	Pourcentage des répondants
11	Direction	54	6%
21	Sciences-Mathémathiques	37	4%
23	Sciences sociales	21	2%
27	Enseignement	65	7%
31	Santé	68	8%
33	Beaux-arts	20	2%
41	Commis	183	20%
51	Ventes	111	12%
61	Services	232	26%
71	Agriculture	38	4%
73	Pêche	124	14%
77	Sylviculture	30	3%
82	Transformation	273	30%
83	Usine	13	1%
85	Fabrication	60	7%
87	Bâtiment	135	15%
91	Transports	64	7%
93	Manutention	23	3%
	Total des emplois	**1551**	
	Total des répondants	**898**	

Tableau 11	Total des emplois: Tous les emplois, par sexe		
		Hommes	Femmes
11	Direction	7%	5%
21	Sciences-Mathémathiques	7%	1%
23	Sciences sociales	3%	2%
27	Enseignement	5%	10%
31	Santé	2%	14%
33	Beaux-arts	2%	2%
41	Commis	6%	36%
51	Ventes	9%	16%
61	Services	12%	41%
71	Agriculture	7%	<1%
73	Pêche	24%	3%
77	Sylviculture	6%	<1%
82	Transformation	28%	33%
83	Usine	3%	S.O.
85	Fabrication	12%	<1%
87	Bâtiment	27%	2%
91	Transports	13%	<1%
93	Manutention	4%	1%
	Total des emplois	**841**	**710**
	Total des répondants	**475**	**423**

Les tableaux suivants résument les diverses industries où les répondants étaient employés au cours des cinq dernières années. Les industries ont été reclassifiées à partir des trois premiers chiffres de la classification CTI en principales catégories d'industries au cours de l'analyse des données.

Tableau 12 Source d'emploi par principaux groupes d'industries

	Nbre d'emplois différents	Pourcentage
Agriculture	30	3%
Autres - secteur primaire	178	20%
Fabrication	372	42%
Bâtiment	164	18%
Transports et autres	38	4%
Commerce	197	22%
Finances	34	4%
Services	410	46%
Administration publique	116	13%
Total des emplois	**1539**	

Tableau 13 Source d'emploi par principaux groupes d'industries, selon le sexe

	Hommes	Femmes
Agriculture	6%	1%
Autres - secteur primaire	33%	5%
Fabrication	44%	39%
Bâtiment	31%	4%
Transports et autres	6%	3%
Commerce	18%	27%
Finances	4%	4%
Services	21%	74%
Administration publique	15%	11%
Total des emplois	**838**	**701**
Total des répondants	**476**	**418**

Les données du tableau 13 confirment une tendance traditionnelle en matière d'emplois: un pourcentage plus élevé des emplois occupés par les femmes se trouvent dans les secteurs des services et de la vente de détail, alors que les hommes sont employés dans les secteurs de la construction, des autres industries primaires et de la fabrication.

Le tableau suivant fournit plus d'informations dans les différentes catégories d'emploi.

Tableau 14 Emplois par heures moyennes par semaine et par durée d'emploi

		Moyenne d'heures par semaine(*)	Moyenne d'années aux postes
11	Direction	44,78	9,75
21	Sciences-Mathématiques	42,12	6,79
23	Sciences sociales	42,66	7,60
27	Enseignement	40,39	12,58
31	Santé	32,78	7,63
33	Beaux-arts	44,75	6,33
41	Commis	33,32	6,81
51	Ventes	39,20	8,69
61	Services	34,77	5,40
71	Agriculture	39,82	4,67
73	Pêche	46,71	9,86
77	Sylviculture	44,47	6,76
82	Transformation	38,16	7,93
83	Usine	44,00	5,40
85	Fabrication	42,90	6,19
87	Bâtiment	43,68	7,28
91	Transports	42,80	11,36
93	Manutention	36,43	5,63
	Moyenne globale	**38,95**	**7,75**

* Les données du tableau ci-dessus sont toutes basées sur l'emploi actuel ou le plus récent.

D'après les informations reçues, environ 36 % des emplois récents ou actuels des répondants étaient des emplois temporaires ou saisonniers, et 90 % de ceux-ci se trouvaient dans la région étudiée. En ce qui concerne les emplois antérieurs, 57 % des deuxièmes mentions faisaient état

d'emplois saisonniers ou temporaires, dont 79 % dans la région étudiée; 57 % des troisièmes mentions faisaient état d'emplois temporaires ou saisonniers, dont 73 % dans la région étudiée.

Tous les répondants qui avaient déjà occupé un emploi entre 1986 et 1992 ont été invités à indiquer leur niveau de satisfaction sur les différents aspects de leur emploi actuel ou plus récent. Le tableau suivant résume les réponses obtenues.

Tableau 15 Satisfaction des travailleurs

	Niveau de Satisfaction			
Satisfaction au sujet...	Très satisfait	Quelque peu satisfait	Quelque peu insatisfait	Très insatisfait
du salaire reçu	40%	45%	8%	7%
des possibilités d'avancement	35%	44%	11%	10%
de la sécurité d'emploi offerte	37%	38%	11%	14%
du nombre d'Heures de travail par semaine	56%	33%	7%	4%

Les données ci-dessus sont conformes aux informations obtenues des groupes de discussion d'employés. En règle générale, les participants aux groupes de discussion étaient satisfaits de l'emploi qu'ils occupaient. Dans certains cas, même s'ils voulaient un emploi à temps plein ou permanent, ils mentionnaient qu'ils acceptaient l'aspect saisonnier de certains emplois ainsi que le nombre limité d'heures de travail possible dans certains postes. Ils ont aussi indiqué qu'ils voulaient demeurer dans la région et donc qu'ils devaient accepter ce qui était disponible.

La section suivante résume les informations reçues sur les chômeurs de la région étudiée.

Les chômeurs

Des questions ont été posées sur la situation de chômeur à tous ceux qui ont mentionné qu'ils étaient *chômeurs* - qui cherchent ou qui ne cherchent pas un emploi.

À ceux qui avaient indiqué soit qu'ils cherchaient un emploi, soit qu'ils ne cherchaient pas un emploi, il fut demandé s'ils accepteraient un emploi à temps plein ou à temps partiel. Dans ce groupe:

- 56 % accepteraient un emploi à temps plein ou à temps partiel;
- 36 % accepteraient seulement un emploi à temps plein;
- 4 % accepteraient seulement un emploi à temps partiel; et
- 4 % n'accepteraient pas un emploi.

À ceux qui ne cherchent pas activement un emploi, il fut demandé pourquoi ils ne cherchaient pas du travail. Ils ont fourni les réponses suivantes:

- 52 % ont dit qu'ils attendaient d'être rappelés au travail;
- 14 % ont indiqué qu'il était inutile de chercher du travail, qu'aucun emploi n'était disponible;
- 9 % ont soutenu que leur responsabilités familiales les empêchaient de chercher un emploi;
- 6 % ont indiqué qu'ils venaient tout juste d'être licenciés et qu'ils ne cherchaient pas du travail pour l'instant;
- 5 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas intéressés à travailler;
- 3 % ont indiqué qu'ils suivaient un programme de formation;
- 3 % ont indiqué qu'ils ne cherchaient pas un emploi pour des raisons médicales ou des raisons de santé;
- 3 % étaient en congé de maternité;
- 3 % ont mentionné qu'ils n'avaient aucun moyen de se rendre à un travail;
- 2 % ont mentionné qu'ils attendaient de commencer un emploi; et
- 2 % ont dit qu'ils ne cherchaient pas de travail parce qu'ils recevaient de l'assurance-chômage.

Soixante-dix pour cent des chômeurs se cherchaient un emploi. Les informations suivantes sont tirées des réponses fournies par les 166

répondants qui se cherchaient activement un emploi au moment du sondage.

En moyenne, les personnes qui se cherchaient du travail au moment du sondage étaient sans emploi depuis 14,4 semaines.

Quatre-vingt-trois pour cent des chômeurs qui se cherchaient un emploi ont mentionné qu'il était très difficile de trouver un emploi, et 12 % ont mentionné que cela était quelque peu difficile. Toutefois, 26 % pensaient bien pouvoir trouver un emploi dans la région étudiée, alors que 32 % étaient quelque peu optimistes à ce sujet. Quarante-deux pour cent étaient pessimistes sur les possibilités de trouver un emploi.

Quatre-vingt deux pour cent se cherchaient du travail dans la région étudiée.

Les chômeurs qui se cherchaient un emploi ont mentionné qu'ils étaient en chômage pour les raisons suivantes:

- absence d'emplois disponibles (84 %);
- attente de rappel au travail (13 %); ou
- niveau de scolarité insuffisant ou manque d'aptitudes appropriées au travail (3 %).

Parmi les chômeurs qui se cherchaient un emploi au moment du sondage:

- 63 % avaient été employés au cours des six derniers mois;
- 12 % avaient été employés au cours des 7 à 12 derniers mois; et
- 24 % avaient occupé leur dernier emploi avant 1991.

À la question visant à savoir s'ils seraient intéressés à déménager ailleurs au Nouveau-Brunswick pour se trouver du travail, 68 % ont mentionné qu'ils n'étaient pas très intéressés ou pas du tout intéressés à déménager ailleurs. Trente-deux pour cent ont mentionné qu'ils seraient un peu ou très intéressés.

Il fut aussi demandé au groupe ci-dessus de répondants si une raison quelconque les rendait moins aptes à déménager ailleurs (hors de la région étudiée):

- 38 % ont mentionné qu'aucune raison particulière ne les empêchait de déménager ailleurs;
- 26 % ont mentionné que leur mobilité était limitée parce qu'ils étaient propriétaires;
- 19 % pouvaient plus difficilement déménager à cause de leurs liens familiaux et de leur attachement à la région;
- 7 % étaient limités à cause de l'emploi de leur conjoint; et
- 3 % étaient limités parce qu'ils n'avaient pas les fonds voulus pour déménager ailleurs.

Là encore, les groupes de discussion ont servi en gros à confirmer les informations perçues au cours du sondage. Il est curieux de noter que les chômeurs ont mentionné l'absence d'emplois comme principale raison de leur situation de chômeur, alors que les travailleurs qui occupaient un emploi avaient plus tendance à laisser entendre que les gens sans emploi n'avaient pas de travail parce qu'ils étaient paresseux ou ne voulaient pas travailler. La plupart des personnes employées ont aussi laissé entendre qu'il y avait bel et bien des emplois, mais que "personne ne veut occuper ce genre d'emplois".

Dans les groupes de discussion, personne n'a mentionné que le déménagement était une solution au problème du chômage dans la région étudiée. Même si certains ont mentionné qu'ils seraient prêts à se déplacer tous les jours pour se rendre au travail, d'autres ont laissé entendre qu'ils étaient retournés à la région étudiée où, au besoin, ils pouvaient compter sur l'aide de leur famille et de leurs amis. La plupart ont laissé entendre que les jeunes devraient déménager pour se trouver du travail.

Assurance-chômage

Les groupes de discussion ont confirmé l'importance de l'assurance-chômage pour la population de la région étudiée, comme on s'y attendait étant donné l'importance des paiements d'assurance-chômage chez les participants au sondage.

À partir de l'échantillon de 1 000 répondants comme estimateur de la population totale de la région, il est possible de penser que des prestations d'assurance-chômage ont été versées à au moins 34,3 % ($\pm$ 2-3 %) de la population à un moment donné en 1991.

D'après des données-échantillons, parmi les 344 personnes qui ont reçu à un moment de l'assurance-chômage en 1991:

- 76 % vivaient dans des ménages où une personne a également obtenu des versements d'assurance-chômage à un moment donné en 1991;
- 7 % vivaient dans des ménages où au moins deux ou plus de deux autres personnes avaient obtenu des prestations d'assurance-chômage à un moment donné en 1991; et
- 17 % vivaient dans des ménages où personne d'autre n'avait obtenu de l'assurance-chômage.

En moyenne, les prestataires d'assurance-chômage en 1991 ont obtenu des paiements sur une moyenne de 17,45 semaines. Les bénéficiaires d'assurance-chômage qui avaient travaillé pendant une certaine période en 1991 avaient occupé un emploi pour une moyenne de 28,33 semaines.

Les groupes de discussion ont présenté des impressions partagées au sujet de l'assurance-chômage. Dans certains cas, on considérait que celle-ci dissuadait les gens de travailler, alors que dans d'autres cas elle était jugée comme un facteur économique positif pour la région. Dans tous les cas il fut reconnu que l'assurance-chômage est une réalité de la vie dans la région étudiée -- un moyen de garder les gens dans la région.

Les groupes de discussion composés de chômeurs ont pour la plupart dit que, si jamais l'assurance-chômage ne devenait plus disponible, leur seule option serait de recourir à l'assistance sociale ou à l'aide de leur famille -- plutôt que le déménagement. Les travailleurs avaient plus tendance à laisser entendre que la fin de l'assurance-chômage favoriserait un changement d'attitude chez les chômeurs et rendrait ces derniers plus intéressés à occuper un emploi. Les mêmes points de vue ont été confirmés par les participants au sondage auprès des entreprises.

L'étude a aussi cherché à connaître les perceptions et intérêts de tous les participants sur les activités de formation passées et futures. Les informations ainsi recueillies sont présentées dans la section suivante.

Formation

Introduction

Il importe d'abord de mentionner que les participants au projet, aussi bien les groupes que les répondants au sondage, n'ont pas ce qu'on pourrait considérer comme une "orientation vers la formation". Les participants ont montré qu'ils s'intéressaient pour la plupart à leurs activités de tous les jours plutôt qu'aux possibilités d'emplois futures qu'une formation additionnelle leur permettrait peut-être d'obtenir.

L'attitude ci-dessus semble assez constante. Les participants pourraient envisager une formation si celle-ci devait leur offrir une possibilité d'emploi précise; toutefois, en l'absence d'une telle possibilité d'emploi, un faible pourcentage seulement semblait vraiment intéressé à acquérir de nouvelles compétences dans de nouveaux domaines.

Chaque fois qu'il fut demandé à des personnes réunies en un groupe de discussion ce qu'elles voulaient être dans dix ans ou ce qu'elles envisageaient pour l'avenir, ces gens ont presque toujours laissé entendre qu'elles feraient le même genre de travail (ou autres activités) qu'en 1992 (quelle que soit la situation d'emploi actuelle). D'après leur réponse à la question à savoir s'ils avaient réfléchi aux exigences nouvelles du travail et aux aptitudes à acquérir à l'avenir, il était évident que peu d'entre eux avaient réfléchi à cette question.

Pour être juste envers le secteur des employés, il faut noter que dans le sondage auprès des entreprises les répondants ont exprimé des points de vue semblables. Peu de répondants sentaient le besoin de donner une formation nouvelle à leurs employés et peu d'entre eux ont indiqué que leur entreprise serait très différente de ce qu'elle est aujourd'hui -- à condition qu'ils continuent à diriger une entreprise étant donné la conjoncture économique actuelle.

Étant donné les mêmes avis exprimés de part et d'autre, nous pensons qu'il faudra envisager avec un certain scepticisme les intentions ou intérêts exprimés à l'avenir au sujet de la formation. Il se peut que des gens soient "intéressés", mais plutôt à participer à des programmes particuliers qui touchent directement leur emploi ou qui garantissent raisonnablement une autre possibilité en matière d'emploi.

S'il faut accorder plus d'importance sur la formation dans ce secteur, il faudra que ce soit accompagné d'un important programme de sensibilisation et de formation afin que les groupes d'employés et d'employeurs comprennent mieux l'importance des programmes de formation. Nous reviendrons là-dessus dans les dernières parties du présent rapport.

Expériences acquises

Trente-deux pour cent des répondants ont indiqué qu'ils avaient participé à un programme de formation ou d'éducation quelconque au cours des cinq dernières années.

Parmi ceux qui avaient participé à un programme de formation quelconque, 71 % ont mentionné que la formation était rattachée au travail qu'ils faisaient à ce moment-là.

Vingt-neuf pour cent des participants ont indiqué qu'ils avaient payé personnellement leur formation; 32 % ont indiqué que celle-ci avait été payée par leur employeur; 30 % ont indiqué que c'est le gouvernement qui a payé leur formation. Les 9 % qui restent ont indiqué que leur formation avait été payée par un ensemble de ressources.

Le tableau suivant présente une liste de tous les cours auxquels les répondants ont participé au cours des cinq dernières années.

Tableau 16 Formation au cours des cinq dernières années

	Nombre de mentions		
Type de formation	TOUS	Employé	Sans emploi
Intro à l'informatique/Programme informatique	61	55	6
Premiers soins/Sécurité	43	38	5
Formation en gestion	31	29	2
Commis/Comptabilité	28	23	5
Diplôme universitaire/Unité d'enseignement	22	20	2
Enseignants en développement professionnel	16	16	--
Permis de pêche - Certificat	15	13	2
Cours d'aquaculture/Plongée sous-marine	15	13	2
Mécanicien	14	12	2
Perfectionnement professionnel/médical	12	12	--
Tests d'équivalence (GED)	11	6	5
Formation linguistique	10	8	2
Communications	10	10	--
Électrique	9	8	1
Navigation		8	1
Charpenterie	6	4	2
Machinerie spécifique à l'emploi	6	6	--
Industrie des aliments et boissons	6	3	3
Soudeur	5	4	1
Cuisine	5	3	2
Conseils	5	4	1
Loi sur les douanes canadiennes	4	4	--
Raccommodage de filets	4	4	--
Camionneur	3	2	1
Assistante dentaire	3	3	--
Aide gériatrique	3	3	--
Contrôle de la qualité	3	2	1

Tableau 16 Formation au cours des cinq dernières années

	Nombre de mentions		
Type de formation	TOUS	Employé	Sans emploi
Bâtiment	3	3	--
Taxation	2	2	--
Permis immobilier	2	2	--
Travail social	2	2	--
Ventes	2	2	--
Transport - Navigation	2	2	--
Meilleures compétences au travail (non spécifique)	1	1	--
Théologie	1	1	--
Gros outillage	1	--	1
Conducteur d'autobus scolaire	1	1	--
Leçons de musique	1	--	1
Couture	1	1	--
Construction navale	1	1	--
Entretien/Garde	1	1	--
Eaux usées	1	1	--
Manutention	1	1	--
Architecture-Ingénierie	1	1	--
Total: Formation/Cours mentionnés	**374**	**327**	**47**

Les participants à des cours de formation ont aussi répondu que les cours qu'ils avaient suivis leur ont été utiles surtout dans le même domaine. Par exemple, ceux qui ont subi des cours de formation des employés de bureau ont mentionné une compétence accrue en ce domaine, tout comme la personne qui a suivi un cours de plongée ou celles qui ont participé à des activités de perfectionnement professionnel.

Intérêt en matière de formation future

Si l'information sur l'expérience déjà acquise en formation nous donne une idée des sujets qui intéressent la population de la région étudiée, les

intérêts et intentions de celle-ci en matière de formation fournissent pour leur part les informations voulues pour la planification.

Tous les participants au sondage ont été interrogés sur l'intérêt générale qu'ils portent à la formation -- étant donné leur niveau d'aptitudes et d'expérience actuel. Les informations présentées dans les tableaux suivants témoignent d'un certain niveau d'intérêt. Toutefois, les groupes de discussion ont permis de constater un intérêt rattaché plus souvent à une question particulière qu'un intérêt inné à la formation comme moyen d'accroître les possibilités d'emploi.

Tableau 17 Intérêt pour la formation future, par groupe d'âges

Niveau d'intérêt		Dans les groupes d'âges					
	En général	15 à 18	19 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55+
Très intéressé	41%	41%	62%	55%	46%	33%	13%
Un peu intéressé	27%	41%	20%	28%	33%	28%	15%
Pas très intéressé	6%	10%	8%	3%	4%	7%	7%
Pas du tout intéressé	26%	8%	10%	14%	17%	32%	65%

Comme le tableau 17 permet de le constater, le niveau d'intérêt en matière de formation diminuait avec l'augmentation de l'âge des répondants.

Tableau 18 Intérêt pour la formation future, par sexe

Niveau d'intérêt	En général	Hommes	Femmes
Très intéressé	41%	43%	40%
Un peu intéressé	27%	30%	24%
Pas très intéressé	6%	6%	5%
Pas du tout intéressé	26%	21%	31%

Les chiffres révèlent une différence très importante entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'intérêt pour la formation. Les femmes s'intéressent moins souvent à la formation. Toutefois, la question est envisagée un peu différemment lorsqu'il est tenu compte de la participation dans la main-d'oeuvre active, comme en témoigne le tableau suivant. Dans l'analyse qui suit, le niveau d'intérêt entre les hommes et les femmes se distingue moins dans les sous-groupes.

Tableau 19 Intérêt pour la formation future, par situation d'emploi

Niveau d'intérêt		Employé		Sans emploi	
	En général	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Très intéressé	41%	45%	46%	35%	27%
Un peu intéressé	27%	31%	25%	27%	21%
Pas très intéressé	6%	5%	4%	9%	8%
Pas du tout intéressé	26%	19%	25%	29%	44%

Les tableaux suivants présentent les programmes ou cours particuliers pour lesquels les répondants ont témoigné d'un niveau d'intérêt différent ou d'un intérêt varié selon qu'ils participent ou ne participent pas à la main-d'oeuvre active.

Tableau 20 Intérêt pour la formation future, par niveau d'intérêt

	Nbre de mentions	Niveau d'intérêt		
Type de cours ou programme (CCDP)	En général	Très intéressé	Un peu intéressé	Pas très intéressé
Informatique	118	73	41	4
Employés de bureau et fonctions connexes (411 413 414 415 416 417 419)	67	37	27	3
Direction, administration (111 113 117)	62	39	23	--
Construction (871 873 878 879)	60	37	21	2
Fabrication, réparations (853 858 859)	50	24	22	4
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés (311 313 315 313)	40	33	6	1
Programme menant à un diplôme universitaire - Général	24	21	3	--
Travailleurs spécialisés dans les services de protection (611 612 614 619)	24	14	9	1
Sciences sociales et secteurs connexes (231 233 234 235 239)	20	11	9	--
Pêche - secteurs connexes (731 et mention générale de la pêche)	19	9	8	2
Enseignants des écoles primaires et secondaires et personnel assimilé (273 279)	18	12	6	--
Tests d'équivalence (GED)	17	10	6	1
Directeurs d'exploitations agricoles (713 718 719)	16	8	8	--
Travailleurs spécialisés dans les sciences physiques (211 213 214 215 216 218)	12	11	1	--

Tableau 20 Intérêt pour la formation future, par niveau d'intérêt

	Nbre de mentions	Niveau d'intérêt		
Type de cours ou programme (CCDP)	En général	Très intéressé	Un peu intéressé	Pas très intéressé
Exploitation des transports aériens et de la navigation 911 915 917)	10	7	3	–
Beaux-arts et arts commerciaux (331 335)	9	3	6	–
Formation de linguistique	7	5	2	–
Travailleurs spécialisés dans la vente (513 517 519)	7	4	2	1
Forestier-bûcheron (751)	5	4	1	–
Materiel électronique (953 955)	4	4	–	–
Aliments et boissons (821 823 825)	3	3	–	–
Façonnage et profilage du métal (833)	2	2	–	–
Manutention (931)	2	–	2	–
Produits chimiques, pétrole (816)	1	–	1	–
TOTAUX	597	371	207	19

Tableau 21 Intérêt pour la formation future, par situation d'emploi

	Nbre de mentions	Situation d'emploi	
Type de cours ou programme (CCDP)	En général	Employé	Sans emploi
Informatique	118	95	23
Employés de bureau et fonctions connexes (411 413 414 415 416 417 419)	67	44	23
Direction, administration (111 113 117)	62	53	9
Construction (871 873 878 879)	60	48	12
Fabrication, réparations (853 858 859)	50	43	7
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés (311 313 315 313)	40	33	7
Programme menant à un diplôme universitaire - Général	24	21	3
Travailleurs spécialisés dans les services de protection (611 612 614 619)	24	14	10
Sciences sociales et secteurs connexes (231 233 234 235 239)	20	18	2
Pêche - secteurs connexes (731 et mention générale de la pêche)	19	15	4
Tests d'équivalence (GED)	18	10	8
Enseignants des écoles primaires et secondaires et personnel assimilé (273 279)	18	13	5
Directeurs d'exploitations agricoles (713 718 719)	16	12	4
Travailleurs spécialisés dans les sciences physiques (211 213 214 215 216 218)	12	9	3

Tableau 21 Intérêt pour la formation future, par situation d'emploi

	Nbre de mentions	Situation d'emploi	
Type de cours ou programme (CCDP)	En général	Employé	Sans emploi
Exploitation des transports aériens et de la navigation 911 915 917)	10	7	3
Beaux-arts et arts commerciaux (331 335)	9	6	3
Formation linguistique	7	6	1
Travailleurs spécialisés dans la vente (513 517 519)	7	6	1
Forestier-bûcheron (751)	5	3	2
Matériel électronique (953 955)	4	3	1
Aliments et boissons (821 823 825)	3	3	--
Façonnage et profilage du métal (883)	2	1	1
Manutention (931)	2	2	--
Produits chimiques, pétrole (816)	1	1	--
TOTAUX	598	466	132

Tableau 22 Intérêt pour la formation future, par âge

Type de cours ou programme (CCDP)	Mentions	Groupes d'âge					
	En général	15 à 19	20 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 +
Informatique	118	2	8	32	43	22	11
Employés de bureau et fonctions connexes (411 413 414 415 416 417 419)	66	4	9	18	22	12	1
Direction, administration (111 113 117)	62	--	6	16	27	13	4
Construction (871 873 878 879)	60	6	5	21	18	7	3
Fabrication, réparations (853 858 859)	50	9	3	17	18	4	3
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés (311 313 315 313)	40	2	1	21	9	6	1
Programme menant à un diplôme universitaire-général	24	3	2	6	9	3	1
Travailleurs spécialisés dans les services de protection (611 612 614 619)	24	--	2	6	8	4	4
Sciences sociales et secteurs connexes (231 233 234 235 239)	20	1	--	6	7	5	1
Pêche - secteurs connexes (731 et mention général de la pêche)	19	-	2	8	7	2	--
Tests d'équivalence (GED)	18	1	3	4	5	3	2
Enseignants des écoles primaires et secondaires et personnel assimilé (273 279)	18	2	1	7	4	3	1
Directeurs d'exploitations agricoles (713 718 719)	16	-	2	7	4	3	--
Travailleurs spécialisés dans les sciences physiques (211 213 214 215 216 218)	12	2	--	6	4	--	--

Tableau 22 Intérêt pour la formation future, par âge

Type de cours ou programme (CCDP)	Mentions En général	Groupes d'âge 15 à 19	20 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 +
Exploitation des transports aériens et de la navigation 911 915 917)	10	--	1	6	2	1	--
Beaux-arts et arts commerciaux (331 335)	9	--	--	4	3	1	1
Formation linguistique	7	--	--	1	5	0	1
Travailleurs spécialisés dans la vente (513 517 519)	7	--	--	2	2	1	2
Forestier-bûcheron (751)	5	2	--	1	1	--	1
Matériel électronique (953 955)	4	--	2	--	2	--	--
Aliments et boissons (821 823 825)	3	--	--	2	1	--	--
Façonnage et profilage du métal (883)	2	--	--	--	1	--	1
Manutention (931)	2	--	--	--	1	--	1
Produits chimiques, pétrole (816)	1	--	--	--	--	1	--
TOTAUX	596	34	47	191	194	91	39

Mobilité et attentes des travailleurs de la région étudiée

Quiconque songe au développement futur ou au recrutement pour des entreprises dans une région doit absolument bien se renseigner d'abord sur la main-d'oeuvre active de celle-ci. À cette fin, la présente étude a cherché à savoir quelle idée les résidents de la région étudiée se font sur leur localité et leur mobilité, leur valeur comme employés éventuels et les salaires qu'ils devraient gagner.

Mobilité des travailleurs

Le sondage et les groupes de discussion confirment que les gens sont rattachés à leur lieu de résidence. Ces derniers envisagent un déménagement ailleurs comme un moyen de dernier recours -- "Je devrai peut-être déménager si la situation tourne vraiment mal... mais je veux demeurer ici." Voilà le sentiment que la plupart des participants ont exprimé. Toutefois, la plupart des participants, y compris les jeunes, ont reconnu que la région étudiée offre peu d'emplois aux jeunes. Un bon nombre a laissé entendre que la plupart des jeunes déménageraient ailleurs. Le groupe de discussion de McAdam semble s'entendre pour dire que le village risque de devenir un village fantôme étant donné que les jeunes s'en vont tous, que les résidents plus âgés finissent par mourir et que les personnes qui ont besoin d'un emploi déménagent ailleurs.

Chacun des groupes de discussion a exprimé un fort sentiment communautaire. Les gens demeurent dans leur région parce qu'ils considèrent que c'est leur chez-eux, un endroit où ils sont en "sécurité" et où ils se sentent protégés. L'endroit leur paraît calme et amical et c'est aussi un endroit qui change peu sur le plan communautaire. La région est aussi considérée comme un endroit où il est possible de survivre avec moins de ressources -- ce qui n'est pas possible dans les régions plus urbaines.

Un des participants plus jeunes considérait la région comme un lieu de refuge -- où il est possible de compter sur sa famille et ses amis, et aussi d'élever une famille dans une sécurité relative. Peu de participants se disaient intéressés à déménager ailleurs. La plupart ont exprimé l'avis que les conditions économiques finiraient par s'améliorer -- même s'ils ignoraient sur quoi celles-ci seraient fondées. La plupart ont exprimé l'avis que la survie de St. Stephen dépendait de la survie de l'usine de panneaux de grandes particules, et que la communauté aurait peu de chances de survivre si cette usine devait subir de graves difficultés financières. Les gens de McAdam s'entendaient généralement pour dire que l'avenir de la région ne dépendait pas d'exploitations importantes. Ils avaient pu

constater les échecs répétés des efforts de développement -- dont le plus récent est celui de la plâtrerie -- et semblaient peu croire que les investissements du gouvernement pourraient améliorer l'avenir économique. Le groupe s'entendait pour dire que la communauté pouvait "espérer seulement" le développement de petites entreprises et de l'entrepreneuriat. Toutefois, le groupe a aussi fait des farces sur le programme de formation en entrepreneuriat qui était offert au moment de l'étude -- à son avis, les personnes qui suivaient le programme étaient en fait les moins susceptibles de lancer une entreprise.

Les participants au sondage ont exprimé des points de vue semblables au sujet de la région étudiée. Comme cela est mentionné ailleurs dans le rapport, 68 % des chômeurs actuels ont indiqué qu'ils n'étaient pas très intéressés ou pas du tout intéressés à déménager ailleurs. À la question à savoir si certaines raisons les rendaient moins aptes à déménager, 38 % ont indiqué qu'aucune raison particulière ne limitait leur déménagement, 26 % ont répondu qu'ils étaient limités parce qu'ils étaient propriétaires, ce qui se comprend en particulier durant les périodes de difficultés économiques, et 26 % ont indiqué qu'ils étaient limités en raison de leurs liens familiaux.

En réponse à la question à savoir s'ils envisageraient beaucoup, un peu ou pas beaucoup d'accepter un poste ailleurs -- à supposer qu'ils aient besoin d'un emploi et que cet emploi exige un déménagement de leur part -- 34% ont indiqué qu'ils déménageraient très probablement pour accepter un tel emploi. Par contre, 66 % ont mentionné qu'il est peu probable ou pas très probable qu'ils accepteraient un tel emploi et qu'ils déménageraient ailleurs. Les personnes les plus susceptibles d'accepter l'emploi étaient celles du groupe de 16 à 24 ans.

Quatre-vingt treize des répondants ont pu fournir une réponse à la question à savoir quelle était la principale raison qui les empêchait de déménager ailleurs que dans le comté de Charlotte, la région de McAdam. Quarante-quatre pour cent (44 %) ont indiqué qu'ils veulent demeurer dans la région parce qu'ils y ont pris racine ou qu'ils y ont des liens personnels très forts. Les répondants ont aussi souvent exprimé des raisons qui ont trait à la qualité de la vie: le rythme de vie, la sécurité de l'endroit, l'ambiance d'une petite ville, le faible taux de criminalité et des gens

amicaux (en tout 20 % des réponses). Il est intéressant de noter que la possession d'une propriété, même si elle est considérée comme un obstacle à un déménagement, n'était pas considérée comme une raison pour vouloir rester dans la région lorsqu'elle était posé dans un contexte différent.

Le tableau suivant résume les perceptions générales au sujet de la région, et expliquent peut-être pourquoi les répondants désirent demeurer dans la région du comté de Charlotte, McAdam:

Tableau 23 Perceptions au sujet de la région étudiée

Impressions générales des répondants au sujet du comté de Charlotte/de la région de McAdam comme....	Excellent	Bon	Moyen Seulement	Mauvais
Un endroit pour vivre	34%	49%	13%	4%
Un endroit où passer le reste de sa vie	33%	41%	16%	10%
Un endroit pour travailler	14%	33%	29%	24%
Un endroit où les jeunes peuvent trouver du travail	2%	7%	29%	62%
Un endroit où le répondants peuvent faire les travaux qui leur plaisent	16%	33%	27%	24%
Un endroit qui a un bon avenir économique	3%	20%	45%	32%

Les impressions générales tirées du tableau ci-dessus confirment les impressions des groupes de discussion -- que les gens veulent demeurer dans la région, mais que ce n'est pas nécessairement une région où on peut s'attendre à trouver le genre de travail que l'on veut ou qui peut offrir des emplois aux jeunes. Les répondants sont également pessimistes au sujet de l'avenir économique de la région.

Les informations suivantes résument les différences trouvées à l'intérieur des sous-groupes de l'échantillon total:

- Différences entre les groupes d'après leur situation comme participants à la main-d'oeuvre active:

  - Les non-participants avaient une perception moins positive de la région comme lieu de résidence en donnant à celle-ci une note de 30 % comme excellent lieu de résidence comparativement à la note de 36 % donnée par les participants à la main-d'oeuvre active (significatif à .009).

  - Comme il fallait s'y attendre, étant donné que les personnes qui ont abandonné la recherche d'un emploi font partie du groupe ci-dessus, les non-participants (31 %) étaient beaucoup plus susceptibles de donner une mauvaise évaluation à la région comme lieu de travail que les participants (22 %), et ils étaient aussi plus susceptibles (33 %) d'évaluer la région comme offrant peu de chances de trouver le genre d'emploi qu'ils voulaient, comparativement à 21 % pour les participants à la main-d'oeuvre active. Les différences ci-dessus ont une importance statistique. Toutefois, il n'existait aucune différence dans les impressions sur la région comme endroit où les jeunes pourraient trouver du travail -- tout le monde s'entendait pour dire que la région offrait des possibilités d'emplois limitées aux jeunes.

- Nous avons pu constater des différences dans les perceptions générales en analysant les opinions des sous-groupes d'après l'âge des répondants.

  - Plus les répondants étaient âgés, plus ils avaient tendance à évaluer la région comme excellent lieu de résidence; par contre, plus ils étaient jeunes, plus ils avaient tendance à évaluer celle-ci comme mauvais lieu de résidence.

  - Les répondants du groupe de 17 à 24 ans avaient une opinion moins positive sur la région comme lieu de travail, comme lieu où ils pourraient trouver le genre de travail qu'ils souhaitaient et comme lieu de travail pour les jeunes. Ce dernier groupe avait aussi beaucoup moins tendance que les autres groupes à dire que la région est un excellent endroit pour passer le reste de leur vie.

- Les différences importantes à l'intérieur des sous-groupes fondées sur le sexe des répondants indiquent que les hommes avaient plus tendance (21 %) que les femmes (12 %) à envisager la région comme excellent endroit où trouver le genre de travail qu'ils souhaitaient. Les femmes avaient beaucoup moins tendance (26 %) que les hommes (43 %) à envisager un déménagement pour trouver du travail ailleurs.

Perceptions sur la valeur comme employé(e)

La première observation est que les participants à l'étude étaient quelque peu incapables de définir ce qu'ils avaient de plus précieux comme employés éventuels. Soixante pour cent ont mentionné les qualités qui concernent directement des emplois qu'ils avaient déjà occupés. Les divers points signalés correspondent aux genres d'occupations qui sont mentionnées ailleurs dans le rapport au sujet de la région.

Lorsqu'ils n'indiquaient aucune compétence pour un lieu de travail précis, les répondants mentionnaient les points suivants comme compétences qui faisaient d'eux des employés précieux (les pourcentage représentent le pourcentage des participants à l'échantillon qui ont fourni une réponse particulière):

- bonnes compétences interpersonnelles/en communications (13 %)
- abatteur de besognes/personne qui n'a pas peur de travailler (6 %)
- études universitaires (4 %)
- compétence en gestion ou en surveillance (4 %)
- bon sens commun (3 %)
- promptitude ou fiabilité (2 %)
- bonne attitude -- désir de travailler (2 %)
- fierté dans un travail bien fait (1 %)
- études secondaires (1 %)

- diverses compétences/expérience au travail (1 %)
- connaissances en informatique (1 %)

Les discussions de groupe ont également confirmé que les gens veulent travailler. Les chômeurs semblaient vouloir un travail et, dans la région de McAdam, il était clair que les gens étaient prêts à faire n'importe quel genre de travail pour "se tirer d'affaires".

L'employeur éventuel qui cherche des employés attachés à la région et prêts à prendre un engagement et à travailler dur, peut obtenir de tels employés dans le comté de Charlotte. Toutefois, il faut aussi tenir compte des observations des gens d'affaires, qui présentent une perspective quelque peu différente à ce sujet.

En plus d'explorer les valeurs et attitudes qui font partie de l'évaluation de la main-d'oeuvre active, nous avons aussi, dans la présente étude, demandé aux gens ce qu'ils souhaitaient obtenir comme salaire. L'information ainsi obtenue est résumée dans la section suivante.

Attentes salariales

Aucune question précise n'a été posée aux répondants sur leur taux de salaire actuel (les questions posées portaient sur le revenu familial et le revenu personnel), mais la question suivante leur a été posée:

> *Étant donné votre mode de vie et vos aptitudes, qu'est-ce qui serait pour vous un salaire normal de l'heure pour un emploi permanent à temps plein?*

En moyenne, les participants ont indiqué 12,66 $ de l'heure comme taux de salaire normal pour un emploi permanent à temps plein. Étant donné que la semaine de salaire indiquée si situe en moyenne à 38,95 $ de l'heure, cela représente un revenu annuel de 25 641,56 $.

Les tableaux suivants résument les préférences des participants sur le plan salarial d'après leur sens, niveau d'éducation, groupe d'âge, situation au travail, les genres d'occupations dans lesquelles ils ont de l'expérience et les principaux secteurs industriels dans lesquels ils ont travaillé. Le lecteur notera dans les tableaux 24 à 29 des évaluations différentes dans les moyennes globales. Ces différences résultent du fait que les sous-groupes

comptent chacun des nombres différents de répondants. Le lecteur notera que les attentes salariales par occupation et industrie se fondent sur les emplois les plus récents des répondants ainsi que sur les industries où ils ont travaillé le plus récemment.

Tableau 24 Attentes salariales par emploi

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
Direction	17,78 $	9,33 $	32
Sciences-Mathématiques	15,73	5,05	21
Sciences sociales	27,60	34,85	10
Enseignement	17,72	5,25	33
Santé	16,99	10,07	36
Beaux-arts	9,16	3,37	6
Commis	10,72	3,30	94
Ventes	11,40	5,55	38
Services	10,54	11,57	115
Agriculture	8,66	2,67	17
Pêche	14,28	7,29	61
Sylviculture	11,87	5,46	16
Transformation	10,05	3,51	127
Usine	16,00	4,69	4
Fabrication	17,59	16,80	27
Bâtiment	13,95	4,87	65
Transports	11,88	2,84	35
Manutention	13,12	4,85	12
Total	**12,79**	**8,86**	**750**

Tableau 25 Attentes salariales, par sexe

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
Hommes	14,75 $	10,54 $	421
Femmes	10,35	5,71	382
Total	**12,66**	**8,59**	803

Tableau 26 Attentes salariales, par niveau d'éducation

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
Années 0 à 8	11,10 $	10,49 $	81
Un peu d'études secondaires	10,62	9,38	143
Diplôme d'études secondaires	11,41	5,44	265
(Col. comm./Formation prof.) - sans diplôme	17,33	19,68	15
(Col. comm./Formation prof.) - diplôme	12,91	4,82	204
Études universitaires - sans diplôme	16,06	8,06	30
Diplôme universitaire	21,03	15,76	63

Tableau 27 Attentes salariales par groupes d'âge

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
15 à 19 ans	8,63 $	8,67 $	47
20 à 24 ans	9,72	3,17	60
25 à 34 ans	12,24	8,69	226
35 à 44 ans	13,76	10,01	218
45 à 54 ans	14,07	10,13	135
55 à 64 ans	12,99	6,41	105
65 ans	12,50	5,45	11

Tableau 28 Attentes salariales par industrie

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
Agriculture	8,52 $	3,19 $	11
Autres - secteur primaire	13,83	6,15	91
Fabrication	11,49	4,66	184
Bâtiment	13,68	10,27	82
Transports et autres	15,43	5,96	22
Commerce	11,08	10,74	77
Finances	15,96	7,68	14
Services	13,56	12,03	204
Administration publique	12,72	5,30	60
À l'intérieur des groupes-en général	12,80	8,88	745

Tableau 29 Attentes salariales, par participation à la population active

	Espérance salariale	Écart-type	Nbre de répondants
Employés	13,27 $	8,31 $	598
Sans emploi	10,87	10,12	204
Total	**12,66**	**8,86**	**802**

Les informations ci-dessus semblent indiquer une perception quelque peu différente entre le salaire moyen qui est considéré comme juste salaire (12,66 $) et le salaire horaire moyen de 9,30 $ qui était payé en janvier 1992 dans la région étudiée.

Les informations présentées permettent de tirer certaines observations particulières:

- Les femmes ont tendance à exiger moins comme juste salaire. Cela est peut-être attribuable au fait qu'elles sont en réalité moins payées que les hommes. Nous notons aussi que les différences de perception entre les hommes et les femmes se maintiennent à l'intérieur de tous les groupes d'âge et à tous les niveaux

d'éducation: les femmes qui ont des niveaux d'éducation plus élevés s'attendent à obtenir un salaire horaire plus élevé, mais leurs attentes salariales continuent à se situer à 61 % de celles des hommes qui ont le même niveau d'études.

- Dans l'ensemble, plus une personne a un niveau d'éducation élevé, plus elle compte obtenir ou exiger un niveau de salaire élevé.

- Comme il fallait s'y attendre, les attentes ou exigences salariales sont plus élevées au moment qu'il est permis de considérer comme le point milieu d'une carrière ou d'une période d'emploi (35-54).

- L'écart dans les attentes entre les personnes qui ont ou n'ont pas un diplôme de collège communautaire peut être attribuable à la faiblesse de l'échantillon (15) et à l'écart-type important de ce groupe.

Conclusions et observations du sondage auprès des ménages

Nous avons pu constater, d'après les réponses ci-dessus et les discussions à ce sujet, que de nombreuses personnes de la région veulent travailler -- veulent le même genre d'emploi qui a toujours été disponible. Une grande usine qui paierait un salaire raisonnable pourrait facilement trouver des travailleurs dans la région. Si une telle usine offrait des emplois à temps plein et à longueur d'année, les travailleurs seraient prêts et consentants à travailler -- à condition que les employeurs n'aient pas recours au cycle qui consiste à remplacer les travailleurs temporaires par d'autres travailleurs temporaires. Toutefois, une telle occasion n'existe pas dans les conditions actuelles et les gens ne veulent pas déménager ailleurs et acceptent ce qui est disponible -- c'est-à-dire des emplois dans certains cas et, dans d'autres cas, l'assurance-chômage, l'aide sociale ou la dépendance à l'égard des membres de la famille.

Peu de participants à l'étude ont exprimé des attentes élevées en ce qui concerne l'emploi. Les répondants étaient prêts à accepter un compromis entre le mode de vie personnelle de leur choix et le niveau de récompenses économiques. Il faut à vrai dire reconnaître que bon nombre de participants ne semblaient pas avoir les aptitudes voulues pour pouvoir se montrer très exigeants. Il se peut que leur absence de compétences soit étroitement rattaché aux possibilités d'emplois dans la région: en fait, peu d'emplois offrent une formation importante qui permet d'obtenir progressivement une compétence poussée, des niveaux accrus d'autorité ou de responsabilités ou de fortes augmentations de salaire ou de paie.

Nous avons remarqué l'existence d'un instinct de survie semblable aux aptitudes requises de la part d'un entrepreneur. Les participants à l'étude tiennent avec ténacité à garder leur mode de vie; ils sont inventifs et innovateurs lorsqu'il faut faire ce qu'il faut pour survivre. Certaines de leurs pratiques, comme le fait de ne pas déclarer les revenus provenant de la fabrication de couronnes de Noël, sont discutables, voir même illégales, mais une telle pratique est considérée comme la norme dans la communauté -- "c'est pour les gens une façon d'obtenir de l'argent pour chauffer leur maison et acheter des cadeaux de Noël à leurs enfants." Le troc est bien répandu dans la région. Les achats aux États-Unis sont considérés comme une nécessité pour survivre avec les salaires de la région -- et c'est une pratique acceptée par la plupart des habitants de celle-ci. Certains participants ont laissé entendre qu'un retour à une société moins complexe serait peut-être bon pour la population de la région -- que les temps durs peuvent resserrer les liens dans la communauté et peut-être augmenter le sentiment d'indépendance des gens.

Nous avons aussi remarqué que les gens de la région semblaient critiquer aussi souvent l'assurance-chômage que les employeurs, mais aussi qu'ils avaient beaucoup plus tendance à laisser entendre que l'abolition de l'assurance-chômage serait un désastre économique pour la région -- et que certaines personnes se suicideraient si elles ne pouvaient pas trouver un emploi. Les gens ont mentionné que l'assistance sociale est la dernière étape -- celle des gens qui ont abandonné et qui ne sont plus intéressés à travailler (en parlant de ceux qui passaient de l'assurance-chômage à l'assistance sociale).

Même si bon nombre de personnes ont reconnu l'importance de l'assurance-chômage pour la région, ils ont aussi pour la plupart cité des exemples où l'assurance-chômage limite la motivation au travail -- des exemples d'emplois non pourvus du fait qu'ils paient moins que l'assurance-chômage. Toutefois, les participants qui critiquaient ceux qui n'acceptaient pas des emplois disponibles ont aussi critiqué le fait que les bénéficiaires de l'assurance-chômage se font payer comptant pour du travail, puis ne déclarent pas ces montants comme revenus -- il est acceptable de ne pas accepter "n'importe quel" emploi, mais il est intolérable de "contourner" le système.

Les participants n'accordent pas une très grande importance au recyclage ou à la formation pour des emplois futurs. Ils peuvent envisager une formation qui se rapporte directement à un emploi; dans les autres cas, il faudra plus d'encouragement. Peu de participants ont mentionné qu'ils avaient beaucoup réfléchi au potentiel des exigences changeantes du travail.

En toute franchise, à part les experts qui étudient les exigences du marché du travail, nous pensons que peu de gens songent sérieusement à l'acquisition d'aptitudes pour l'avenir -- la plupart des gens sont trop occupés par des activités courantes et leur travail actuel.

Les participants ont reconnu que la région n'a peut-être pas un avenir très brillant. Ils voient des jeunes déménager ailleurs et des entreprises fermer leurs portes, et pourtant peu d'entre eux veulent vraiment quitter la région. Il se peut que la crainte de l'inconnu l'emporte de beaucoup que la situation économique et les possibilités de la région.

Les pages qui suivent résument l'information obtenue dans le sondage auprès des entreprises. La dernière section du rapport présente des recommandations fondées sur les deux études et sur d'autres informations pertinentes.

Résultats des recherches - Sondage auprès des entreprises

Les résultats présentés dans la présente section ont été obtenus suite à des contacts avec 390 entreprises privées de la région étudiée. Nous avons établi des contacts par des réunions personnelles avec un échantillonnage des employeurs plus importants, par des discussions téléphoniques avec des cadres supérieurs ou propriétaires et par deux groupes de discussion composés de gens d'affaires. Comme dans le cas du sondage auprès des ménages, les répondants du secteur des affaires ont fait preuve de collaboration et ont fourni volontiers des informations et observations.

Les lignes qui suivent donnent un sommaire détaillé des informations obtenues par les différentes méthodes de recherche employées au cours de l'étude.

Perspectives économiques

Pour comprendre les résultats de tout projet de recherche, il importe toujours de pouvoir situer ces résultats en tenant compte des événements ou des facteurs qui ont pu influer sur les réponses obtenues. À cette fin, nous avons essayé, au cours des premières entrevues et des premiers appels téléphoniques, de savoir ce que les gens d'affaires pensent des conditions économiques. Les tableaux suivants résument les réponses aux questions sur ce qu'ils pensent de la situation économique actuelle et future dans la région étudiée, et aussi de leurs revenus récents et futurs et de leurs effectifs.

Comme le tableau 30 permet de le constater, les participants étaient sceptiques au sujet des perspectives économiques à court terme, mais se montraient plus optimistes pour les cinq prochaines années.

Tableau 30 Perspectives économiques

Indicateur économique	Pourcentage des entreprises
Perspectives économiques de la région étudiée en 1992	
Très optimiste	7%
Un peu optimiste	34%
Pas très optimiste	41%
Pas du tout optimiste	18%
Perspectives économiques de la région étudieé dans les cinq prochaines années	
Très optimiste	12%
Un peu optimiste	53%
Pas très optimiste	26%
Pas du tout optimiste	9%
Total des activités productrices de revenus - 1991	
Augmentation	24%
Aucun changement	24%
Diminution	52%
Activités productrices de revenus prévus - 1992	
Augmentation	30%
Aucun changement	33%
Diminution	37%
Changements dans le nombre d'employés - 1991	
Augmentation	13%
Aucun changement	62%
Diminution	25%
Changements attendus dans le nombre d'employés - 1992	
Augmentation	12%
Aucun changement	74%
Diminution	14%

Parmi les gens très optimistes sur les perspectives économiques des cinq prochaines années:

- 29 % ont indiqué, dans une déclaration générale, que l'économie s'améliorerait;

- 18 % se sont dits très optimistes parce que l'industrie de l'aquaculture est relativement stable -- elle continuera à se maintenir dans la région;

- 16 % ont soutenu qu'il faut que l'économie s'améliore -- elle ne peut s'aggraver;

- 10 % ont laissé entendre qu'ils pourraient être optimistes parce qu'il existe toujours des nouveaux marchés ou de nouvelles possibilités;

- 5 % ont soutenu qu'ils étaient optimistes parce qu'ils préféraient envisager le bon côté du problème;

- 5 % ont laissé entendre que l'accord de libre-échange finirait par avantager la région; et

- 5 % ont soutenu qu'ils étaient très optimistes parce que l'industrie touristique est relativement stable.

Parmi les personnes qui n'étaient pas très optimistes, un bon nombre (31 %) se sont dit influencés par les perspectives économiques relativement sombres du pays et de la province, et 15 % ont cité le nombre de fermetures d'entreprises pour justifier leur manque d'optimisme.

Parmi les personnes les plus pessimistes, 24 % ont cité les perspectives économiques généralement mauvaises du pays et de la province, 20 % ont cité les effets négatifs de l'augmentation des ventes outre-frontière, 10 % ont cité le nombre de fermetures d'entreprises, 7 % ont laissé entendre que les travailleurs sont peu motivés, 7 % ont cité les taxes élevées et 7 % ont dit qu'elles étaient pessimistes parce qu'elles n'avaient plus confiance dans les gouvernements.

Il existe un rapport évident, quoique d'une importance marginale, entre les perspectives économiques des répondants et les activités économiques qu'ils prévoyaient pour 1992, comme en témoigne le tableau suivant:

Tableau 31	Niveau d'optimisme au sujet du comté de Charlotte de 1992 à 1997			
Attentes salariales - 1992	Très optimiste	Un peu optimiste	Pas très optimiste	Pas du tout optimiste
Augmentation	46%	31%	31%	24%
Aucun changement	34%	36%	33%	12%
Diminution	20%	33%	36%	64%

Les informations au tableau 31 permettent de constater que 64 % des répondants qui se disaient pas du tout optimistes au sujet de l'économie de la région étudiée pour les cinq prochaines années, ont également mentionné qu'ils s'attendaient à une diminution de leurs revenus d'entreprise en 1992. Par contre, 20 % seulement des répondants qui se disaient très optimistes au sujet de l'économie s'attendaient à une diminution de leurs revenus d'entreprise en 1992.

Le tableau suivant montre les divers niveaux d'optimisme constatés parmi les propriétaires de différents types d'industries:

Tableau 32 Niveau d'optimisme dans les secteurs des affaires

Type d'entreprise	Niveau d'optimisme			
	Très	Un peu	Pas très	Pas du tout
Industries primaires	16%	45%	33%	6%
Fabrication	10%	69%	14%	7%
Bâtiment	7%	43%	40%	10%
Transports/ Communications	16%	63%	11%	10%
Ventes de gros	17%	54%	25%	4%
Ventes au détail	9%	54%	21%	16%
Services financiers/ Commerciaux	14%	46%	29%	11%
Éducation/Santé	--	75%	25%	--
Autres services	16%	51%	26%	7%

Les répondants dans les secteurs de la construction, de l'industrie primaire, de la vente au détail et des services financiers se sont montrés moins optimistes au sujet des conditions économiques futures.

Parmi les 30 % des entreprises où on s'attend à une augmentation générale des revenus en 1992, 26 % étaient dans le secteur de la vente au détail, 18% dans le secteur primaire et 12 % dans la fabrication. Les entreprises qui prévoyaient une diminution étaient dans le secteur de la vente au détail, dans les autres services et dans la construction.

Parmi les 390 entreprises que nous avons rejointes par le sondage téléphonique, 13 % ont indiqué que le nombre de leurs employés avait augmenté en 1991 et 25 % ont indiqué que celui-ci avait diminué en 1991. Pour ce qui est de 1992, 12 % des répondants s'attendaient à une augmentation de leur effectif alors que 14 % s'attendaient à une diminution de celui-ci.

Un examen des informations obtenues semble indiquer que le milieu d'affaires est quelque peu optimiste sur l'amélioration des conditions économiques de la région au cours des cinq prochaines années. On a également fait preuve d'optimisme à cet égard dans les discussions de groupe -- quoique à un degré un peu moins élevé. Les gens d'affaires reconnaissent les problèmes de la région: proximité de la frontière et concurrence qui en résulte pour nos entreprises; politiques fiscales des gouvernements fédéral et provincial, qui sont considérées comme un obstacle à la croissance des entreprises et du tourisme; manque de capitaux pour l'expansion des entreprises (ce qui est considéré comme une très grande prudence de la part des banques à ce sujet); obstacles à la productivité des travailleurs causés par les paiements d'assurance-chômage et d'assistance sociale, et aussi par l'état général de l'économie provinciale dans les secteurs primaires.

Chose certaine, une bonne partie de l'information contenue dans les pages suivantes montre à quel point le milieu d'affaires est généralement prudent dans la région étudiée.

Profil des entreprises

Description des participants à l'étude sur les entreprises

En plus de comprendre le milieu dans lequel les données sont recueillies, il importe de comprendre également les caractéristiques de l'échantillon.

Le tableau 33 résume les principales catégories industrielles dans lesquelles les entreprises participantes ont été classées. Il identifie également les pourcentages des entreprises saisonnières dans chacune des catégories majeures.

Tableau 33 Classification des employeurs

Type d'entreprise (Codé au CTI à deux chiffres)	Total	% Saisonnier
Industries primaires	16%	41%
Fabrication	9%	18%
Bâtiment	9%	36%
Transports/Communications	6%	32%
Ventes de gros	8%	20%
Ventes au détail	24%	7%
Services financiers/Commerciaux	8%	--
Éducation/Santé	3%	--
Autres services	17%	22%
	100%	N/A

Le tableau montre que 41 % des entreprises du secteur primaire se classent comme des entreprises saisonnières et aussi qu'aucun répondant du secteur financier ou du secteur de l'éducation n'a classé son entreprise comme étant saisonnière.

Le tableau 34 donne une vue d'ensemble des entreprises qui ont participé à l'étude.

Comme le tableau l'indique, 24 % des entreprises qui ont participé à l'étude se livrent à l'exportation de produits ou de services. Les données révèlent que les entreprises d'exportation font surtout de la fabrication dans le secteur primaire et de la vente de gros -- peu d'autres secteurs se livrent beaucoup à l'exportation.

Le tableau 34 montre également que peu de propriétaires d'entreprises (12%) vivent en dehors de la région.

Tableau 34 Profil des entreprises des participants au sondage

Description	Pourcentage des entreprises
Années en affaires	
1 à 2 ans	6%
3 à 5 ans	22%
6 à 10 ans	24%
11 à 20 ans	26%
21 ans et plus	22%
Structure commerciale	
Entreprise individuelle	47%
Partenariat	14%
Compagnie	39%
Caractère saisonnier	
Entreprise saisonnière	21%
Entreprise ouverte toute l'année	79%
Activités d'exportation	
Oui	24%
Non	76%
Nombre de salariés-1991	
Propriétaire seul	13%
1 à 2 salariés	25%
3 à 5 salariés	23%
6 à 9 salariés	15%
10 à 24 salariés	16%
25 salariés et plus	8%
Résidence des propriétaires d'entreprises	
Dans les localités	88%
Ailleurs au N.-B.	5%
Hors de la province	7%
Revenu total avant impôt	
≤ 250 000 $	63%
251 000 à 500 000 $	17%
501 000 à 750 000 $	6%
751 000 à 1 000 000 $	3%
Plus de 1 000 000 $	11%

Compétitivité des entreprises

Étant donné des initiatives déjà prises, les groupes de travail et les groupes d'étude du gouvernement ainsi que l'étude effectuée par Michael Porter, de l'Université Harvard, sur la compétitivité canadienne, on était évidemment intéressés à connaître l'idée que le milieu d'affaires se fait de sa propre compétitivité. Or, étant donné la situation économique de la région étudiée et les commentaires exprimés par de nombreux répondants sur l'impact du magasinage outre-frontière et de l'accord du libre-échange, il est curieux de constater que les gens d'affaires de la région étudiée se considère très compétitif, comme en témoignent les tableaux suivants:

Tableau 35 Auto-évaluation de la compétitivité des entreprises

Évaluation	Pourcentage des enterprises
Très compétitive	68%
Un peu compétitive	29%
Pas très compétitive	3%

Tableau 36 Auto-évaluation de la compétitivité, par type d'entreprise

Type d'entreprise	Niveau de compétitivité		
	Très compétitive	Un peu compétitive	Pas très compétitive
Industries primaires	59%	36%	5%
Fabrication	73%	27%	--
Bâtiment	67%	33%	--
Transports/ Communications	71%	25%	4%
Ventes de gros	59%	41%	--
Ventes au détail	70%	26%	4%
Services financiers/ Commerciaux	81%	19%	--
Éducation/Santé	50%	38%	12%
Autres services	68%	28%	4%

Tableau 37 Évaluation de la compétitivité par années en affaires et nombre de salariés

Annees en affaires	Évaluation de la compétitivité		
	Très	Un peu	Pas très
1 à 2 ans	68%	32%	–
3 à 5 ans	62%	32%	6%
6 à 10 ans	70%	27%	3%
11 à 20 ans	68%	30%	2%
21 ans et plus	70%	28%	2%
Nombre de salariés			
Propriétaire seul	67%	27%	6%
1 à 2 salariés	53%	42%	5%
3 à 5 salariés	77%	21%	2%
6 à 9 salariés	70%	28%	2%
10 à 24 salariés	71%	29%	–
25 salariés et plus	76%	21%	3%

Afin d'établir les fondements de la compétitivité, nous avons demandé à chaque répondant d'indiquer les points forts et points faibles de son entreprise en tant qu'entreprise. Les tableaux 38 et 39 résument leurs observations générales.

Tableau 38 Points forts des entreprises commerciales de la région étudiée

Points mentionnés	Pourcentage des employeurs qui ont mentionné ces points
Qualité du service ou du personnel	44%
Qualité du produit	21%
Bon potentiel de gestion	8%
Mode de fixation des prix	6%
Réputation	5%
Produit essentiel fourni	3%
Manque de concurrents	3%
Importance de l'entreprise	2%
Emploi personnes de la région	1%
Proximité au marché américain	1%
Structure flexible	1%
Efforts de commercialisation	<1%
Risques peu élevés grâce à la diversification	<1%
Commode pour les clients	<1%
Propriété des installations de production	<1%
Croissance du produit (même ligne de produits)	<1%
Profits suffisants	<1%

Tableau 39 Points faibles des entreprises de la région étudiée

Points mentionnés	Pourcentage des employeurs qui ont mentionné ces points
Manque de capacité concurrentielle	23%
Accès aux marchés	13%
Manque d'aptitudes en gestion et en commercialisation	13%
Conditions économiques générales	11%
Mauvaise qualité de produit	7%
Entreprise saisonnière	7%
Résultats des politiques fiscales	6%
Manque d'installations/Manque de possession	5%
Gestion des comptes débiteurs/Demandes de liquidités	5%
Financement des opérations	5%
Dotation en personnel	4%

On a demandé aux gens d'affaires qui se considéraient quelque peu compétitifs ou pas très compétitifs, ce qu'ils devraient faire pour rendre leurs entreprises plus compétitives. Ils ont répondu ce qui suit:

- meilleure promotion ou publicité (20 %)
- aptitudes à offrir des prix moins élevés (13 %)
- amélioration des installations et du matériel (13 %)
- expansion des installations (12 %)
- personnel de direction prêt à travailler plus fort (8 %)
- aptitudes à augmenter le volume global des ventes (7 %)

- plus grande sélection de produits (6 %)
- plus grande sélection de services (4 %)
- obtention d'un marché meilleur/élargi (3 %)
- obtenir que les employés travaillent plus efficacement (2 %)
- impôts réduits (2 %)
- déménagement (2 %)
- aide gouvernementale sur le marketing en général (1 %)

De plus, 4 % des répondants ont proposé des mesures individuelles et 2 % ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de leur niveau actuel de compétitivité et qu'ils n'avaient rien d'autre à faire à ce sujet.

Répartition des employés par classifications d'entreprise

Les tableaux des pages suivantes présentent une vue d'ensemble du nombre actuel de postes dans les différentes industries de la région étudiée qui sont représentées dans l'étude.

Le tableau 40 donne le nombre moyen d'employés par entreprise dans chaque secteur, c'est-à-dire le nombre d'employés qui, dans la région étudiée, travaillent pour les entreprises qui ont participé à l'échantillon, ainsi que le nombre de postes à temps plein et à temps partiel dans chaque secteur. Les informations ainsi fournies se fondent sur les données fournies par les répondants sur leurs effectifs en 1991.

Le tableau 41 (2 pages) indique combien d'emplois les propriétaires ou gestionnaires d'entreprises comptent réduire ou ajouter à leur effectif en 1992.

Tableau 40 Nombre moyen d'employés par catégories (sauf les enterprises à propriétaire unique)

Classification	Totaux			Postes à temps plein		Postes à temps partiel	
	Nombre d'entreprises	Nombre moyen de postes	Total représenté	Permanents	Saisonniers	Permanents	Saisonniers
Industries primaires	58	13,29	770,82	7,12	4,92	6,50	9,75
Fabrication	30	25,93	777,90	28,05	6,77	6,16	4,66
Bâtiment	30	5,33	159,90	3,00	4,15	15,00	2,66
Transports/ Communications	23	13,43	308,89	8,08	4,88	30,00	5,66
Ventes de gros*	26	18,11	470,86	4,00	23,80	6,22	7,71
Ventes au détail	82	7,32	600,24	5,53	1,42	4,29	2,21
Services Financiers/ Commerciaux	25	5,80	145,00	4,00	3,00	1,75	1,33
Éducation/Santé	8	31,75	254,00	18,29	19,00	7,75	1,00
Autres services	55	11,67	641,85	5,15	11,18	2,36	4,60
Moyennes générales	**337**	**12,25**	**4128,25**	**8,07**	**7,76**	**5,61**	**5,49**

* Il n'est pas tenu compte de Connors' Brothers dans le calcul de la moyenne.

Le total des moyennes des sous-groupes n'est pas égal au nombre moyen des emplois parce que le total est une moyenne pondérée et que les moyennes des sous-groupes se fondent sur des échantillons de tailles différentes.

Tableau 41 Augmentations et diminutions prévues dans le nombre de postes, par secteur

	Changements prévues	Nombre d'entreprises	Changements à l'intérieur des secteurs
Augmentations du nombre de postes à temps plein			
Secteur			
Primaire	5	7,4	37
Fabrication	4,88	9	43,9
Bâtiment	2	1	2
Transports	3	2	6
Ventes de gros	1,66	3	5
Ventes au détail	1,16	6	7
Finances	1	1	1
Santé/Éducation	1,5	2	3
Autres	1,66	3	5
Augmentation totale			109,90
Diminutions du nombre de postes à temps plein			
Primaire	2,25	4	9
Fabrication	5,75	4	23
Bâtiment	2	6	12
Transports	3	3	9
Ventes de gros	1	1	1
Ventes au détail	1,4	5	7
Finances	5,5	2	11
Santé/Éducation	1	1	1
Autres	3	6	18
Diminution totale			91
Net = Gain			**18,90**

Tableau 41 Augmentations et diminutions prévues dans le nombre de postes, par secteur

	Changements prévues	Nombre d'entreprises	Changements à l'intérieur des secteurs
Augmentation du nombre de postes à temps partiel			
Secteur			
Primaire	1	2	2
Fabrication	3,3	3	10
Bâtiment	1	1	1
Transports	3	2	6
Ventes de gros	2	1	2
Ventes au détail	1,5	6	9
Finances	1	2	2
Santé/Éducation	1	1	1
Autres	2	3	6
Augmentation totale			39
Diminutions du nombre de postes à temps partiel			
Primaire	1,5	2	3
Fabrication	1,25	4	5
Bâtiment	5,5	2	11
Transports	20	1	20
Ventes de gros	2	3	6
Ventes au détail	1,75	4	7
Finances	1	1	1
Santé/Éducation	-	-	-
Autres	2,2	5	11
Diminutions totale			64
Net = Perte			25

Comme le tableau 41 permet de le constater, on peut s'attendre pour 1992 dans le comté de Charlotte à une augmentation nette des postes à temps plein et à une diminution nette des postes à temps partiel (d'après les réponses des répondants de l'échantillon).

Emploi et stabilité des employés dans les entreprises échantillonnées

Niveau d'études requises pour occuper les emplois

Afin de comprendre les qualités qui sont actuellement requises pour les emplois et les changements à prévoir dans la demande, nous avons interrogé chaque participant au sujet des études requises pour les emplois actuels et futurs. Les tableaux suivants résument les réponses obtenues:

Tableau 42 Niveau d'études actuellement exigé aux postes occupés dans la région étudiée

Niveau d'études	Pourcentage des employeurs ayant ces exigences
8e année ou moins	12%
Un peu d'études secondaires	17%
Diplôme d'études secondaires	31%
Études postsecondaires	3%
Diplôme du Collège communautaire	5%
Diplôme universitaire	1%
Permis ou certificat spécial	1%
Autres	1%
Aucune exigence scolaire	29%

Tableau 43 Niveau d'études qui seront requises à l'avenir aux postes dans la région étudiée

Niveau d'études	Pourcentage des employeurs qui auront ces exigences
8e année ou moins	8%
Un peu d'études secondaires	17%
Diplôme d'études secondaires	35%
Études postsecondaires	6%
Diplôme du Collège communautaire	7%
Diplôme universitaire	2%
Permis ou certificat spécial	2%
Autres	1%
Aucune exigence scolaire	22%

Il semble, d'après les réponses obtenues, que les employeurs de la région étudiée prévoient peu de changements en ce qui concerne les études requises pour l'obtention des emplois. La coprésidente de la Commission sur l'excellence en éducation dans la province déclarait récemment (Daily Gleaner, le mercredi 25 mars 1992) que cette situation créera un problème à l'avenir -- qu'on n'aide pas les Néo-brunswickois à rester à l'école ou à se perfectionner dans des domaines reliés à leur emploi tant que l'on continue à accepter des conditions qui n'encouragent pas une éducation ou une formation additionnelle. Les observations de la coprésidente semblent indiquer que les employeurs de la province doivent généralement contribuer à l'augmentation des aptitudes et des niveaux de formation des résidents en élevant leurs normes d'emploi. De pareilles observations semblent très appropriées en ce qui concerne les employeurs de la région étudiée.

Recrutement des employés

La plupart des répondants ont indiqué qu'ils recrutent et emploient des résidents de la région étudiée.

On a demandé à chaque répondant si son entreprise avait des difficultés à trouver et à conserver des employés. Dans l'ensemble, environ 67 % d'entre eux ont mentionné qu'ils n'ont aucune difficulté à trouver des employés pour leur entreprise. Une analyse des réponses ne révèle aucune différence importante entre ces entreprises et les autres (33 %) qui ont parlé d'un certain niveau de difficultés à trouver des employés. Les entreprises saisonnières, par exemple, n'ont pas signalé plus de difficultés à ce sujet que les entreprises qui fonctionnent à longueur d'année, et les entreprises nouvelles n'ont pas mentionné plus de difficultés que les entreprises établies depuis plus longtemps. Le tableau 44 résume les divers niveaux de difficulté dans les différents secteurs:

Tableau 44 Difficultés de recrutement de nouveaux employés, par secteur

Secteur	Difficultés de recrutement de nouveaux employés
	Oui
Primaire	22%
Fabrication	31%
Bâtiment	34%
Transports	29%
Ventes de gros	39%
Ventes au détail	41%
Finances	15%
Éducation/Santé	50%
Autres services	38%

Parmi ceux qui ont parlé de certaines difficultés à obtenir des employés pour leur entreprise (33 % des répondants):

- 22 % semblent indiquer qu'ils ont des difficultés parce qu'ils ne peuvent pas payer autant que l'assurance-chômage;

- 22 % semblent indiquer qu'un bon nombre de personnes ne veulent pas travailler -- que les prestations de l'assurance-chômage et de l'assistance sociale rendent paresseux les employés éventuels -- ils n'ont pas besoin de travailler;

- 22 % semblent indiquer qu'ils ont de la difficulté à trouver des employés parce que ces derniers n'ont pas les compétences requises;

- 12 % semblent indiquer que les gens sont devenus paresseux et ne sont pas motivés à travailler;

- 7 % semblent indiquer qu'ils ont de la difficulté à trouver des employés parce que les gens jugent le travail trop exigeant (le travail est trop dur);

- 7 % ne peuvent trouver des personnes qui seraient prêtes à travailler au salaire minimum;

- 5 % soutiennent avoir des difficultés parce qu'ils ne peuvent garantir un emploi permanent et à temps plein.

Taux de roulement

En janvier 1992, le taux annuel moyen de roulement des employés dans la région étudiée était de 11,07 % parmi les entreprises participantes. Le tableau suivant résume les taux de roulement moyens dans les principaux groupes industriels:

Tableau 45 Renouvellement annuel de personnel, par type d'entreprise

Type d'industrie	Nombre d'entreprises	Moyenne annuelle de renouvellement
Primaire	57	15,38%
Fabrication	30	8,9%
Bâtiment	31	9,84%
Transports	22	4,2%
Ventes de gros	26	12,73%
Ventes au détail	76	10,97%
Services financiers/Commerciaux	24	4,25%
Éducation et santé	8	16,62%
Autres services	53	12,79%

Le tableau 45 montre un certain écart entre les secteurs, mais celui-ci n'a pas une importance statistique. Les secteurs des Services financiers/Commerciaux et des Transports semblent les plus stables.

La question suivante a été posée à tous les participants au sondage:

> *D'après vous, quel est à l'heure actuelle le principal problème en gestion du personnel -- votre principal problème comme homme d'affaires en ce qui concerne les employés?*

Les réponses données le plus souvent sont les difficultés à trouver et à conserver des employés motivés (22 %) ou "Je n'ai actuellement aucun problème en ce qui concerne les employés" (22 %). Les autres observations portaient surtout sur des inquiétudes ou problèmes concernant la motivation des employés, comme le fait de trouver et de conserver des employés qui veulent et qui peuvent travailler (11 %) et de trouver des gens qui veulent travailler plus de 10 semaines (7 %). D'autres problèmes ont également été cités. Par exemple, 7 % ont soutenu qu'ils avaient surtout comme problème de trouver le temps pour préparer les feuilles de paie et les rapports, pour la surveillance ou pour s'adapter aux changements dans les règlements du gouvernement. Le salaire a été mentionné comme problème à partir de deux points de vue: certains

soutiennent que les employés veulent des salaires trop élevée (2 %), tandis que d'autres ont un problème parce qu'ils ne peuvent pas payer un salaire convenable à leurs employés à cause du revenu de leur entreprise (4 %). Certains ont semblé indiquer que leur principal problème était de donner un emploi qui offre une certaine satisfaction au travail (5 %), tandis que d'autres ont mentionné comme problèmes qu'ils ont des employés qui n'ont aucune fierté dans un travail bien fait (3 %). Certains employeurs ont mentionné qu'ils ont surtout de la difficulté parce qu'ils ne peuvent pas offrir des emplois stables (4 %).

Il semble, d'après les réponses à la question, que les employeurs de la région reconnaissent bien des aspects au problème de l'emploi, ainsi que les genres de travail et les taux de salaire offerts dans la région étudiée.

Les participants aux groupes de discussion ont confirmé en partie certains des points relevés dans le sondage. Toutefois, ils ont beaucoup plus parlé de l'impact de l'assistance sociale et de l'assurance-chômage sur la motivation des travailleurs. Dans les groupes de discussion, ce sont les représentants des petits commerces et des exploitations saisonnières qui semblaient avoir le plus de difficulté à trouver des employés. Leurs entreprises avaient aussi tendance à offrir un salaire plus près du salaire minimum que les autres représentées dans le groupe.

Tous les participants aux groupes de discussion ont dit constater une certaine perte d'initiative de la part des travailleurs. Ils ont pour la plupart dit regretter que les employés se montrent trop exigeants à l'égard des employeurs. Certaines personnes en quête d'un emploi, par exemple, ont exprimé le désir de ne travailler que durant des heures "normales" alors que certaines entreprises ont besoin d'employés en soirée et durant les fins de semaine. D'autres ont parlé d'exigences salariales qui dépassent largement les moyens de payer de l'entreprise. L'animatrice du groupe a soulevé la question du "caractère raisonnable" des attentes des employeurs. Les employeurs ont visiblement fait comprendre que les employés actuels et éventuels ignorent que certaines entreprises ont une marge de profit faible et ignorent également que les propriétaires de ces entreprises font un faible salaire. Dans les deux cas, il fut permis de constater un manque d'information ou de compréhension de la part des employeurs et des employés.

L'animatrice a demandé aux employeurs ce qu'ils auraient exigé comme salaire raisonnable s'ils se cherchaient actuellement un emploi. À cette question, la plupart des employeurs ont proposé à peu près la même échelle salariale que les employés qui ont participé au sondage auprès des ménages. Toutefois, les employeurs ont soutenu le plus souvent qu'ils ne pouvaient pas payer le salaire moyen considéré juste et raisonnable par les résidents de la région. Ce genre de réponses complique davantage la situation: les employeurs savent combien il leur faudrait comme salaire et savent que les autres auraient besoin du même salaire -- mais ils ne peuvent pas ou ne veulent pas payer un tel taux de salaire.

Parmi les participants aux groupes de discussion, certains des employeurs qui payaient des taux de salaire plus élevés semblaient plus positifs au sujet du potentiel du réservoir de main-d'oeuvre. Un employeur particulier avait une liste d'attente et un faible taux de roulement de son personnel, tout en insistant sur le besoin de formation en cours d'emploi. Toutefois, les commentaires sur la qualité des employés éventuels étaient le plus souvent négatifs. Nous avons pu confirmer les mêmes impressions dans certaines des entrevues personnelles qui font partie du présent projet. Dans un cas particulier, l'employeur avait au niveau de la gestion un poste vacant depuis plusieurs mois parce que, à son avis, aucun candidat n'avait fait preuve de dynamisme ou d'attitude vraiment positive sur le potentiel de l'emploi et les possibilités d'avancement.

Dans les groupes de discussion, l'animatrice a mentionné aux employeurs qu'ils sont peut-être aussi responsables que les résidents de la région si des gens abusent de l'assurance-chômage et de l'assistance sociale. À titre d'exemples, les employeurs n'ont pas donné suite à des plaintes, des violations n'ont pas été signalées à qui de droit et, comme le mentionnait un participant, certaines entreprises payaient un meilleur salaire à certains employés afin de leur permettre d'obtenir des paiements d'assurance-chômage suffisamment élevés durant les mois d'hiver pour qu'ils puissent de nouveau se présenter au travail au printemps. Les employeurs ont répondu le plus souvent qu'ils n'avaient pas le temps de donner suite à des plaintes, que les formalités à remplir étaient trop complexes et prenaient trop de temps et qu'ils avaient déjà agi sans obtenir de résultats, de telle sorte que cela ne valait plus la peine d'essayer. Ils ont reconnu que pour faire des affaires dans la région il faut payer davantage pour se garantir une main-d'oeuvre saisonnière.

En règle générale, il semble en réalité exister beaucoup de similitudes entre les employeurs et les employés. Ils ont chacun des attentes trop élevées pour les moyens de l'autre, dans bien des cas ils résistent chacun aux changements et ils sont chacun fortement attachés à la région étudiée. Il est donc évident que les efforts pour obtenir un changement d'attitudes ou de comportement devraient s'adresser également à chacun de ces groupes.

Formation au sein des entreprises échantillonnées

Formation actuelle

Pour nous renseigner sur la formation accordée par les entreprises de l'échantillon à leurs employés, nous avons commencé par demander à chaque répondant s'il offrait une formation quelconque à ses employés. Deux cent vingt-huit des entreprises de l'étude (58 %) ont indiqué qu'elles offraient une formation.

Le tableau 46 montre le pourcentage des entreprises de chaque secteur important qui offraient une formation à leurs employés.

Tableau 46 Participation à la formation, par secteur

Secteur	Pourcentage offrant une formation
Tous les secteurs	58%
Industries Primaires	56%
Fabrication	68%
Bâtiment	53%
Transports	32%
Ventes de gros	50%
Ventes au détail	62%
Services financiers/Commerciaux	74%
Santé/Éducation	80%
Autres services	57%

Le tableau 47 et le tableau 48 résument les différents types de formation ainsi que les genres de personnes responsables de la formation dans les entreprises de la région étudiée.

Tableau 47 Genres de formation offerte par les entreprises participantes

Genre de formation offerte	Nombre d'entreprises	Pourcentage d'entreprises participantes (n=228)	Pourcentage global (n=391)
Formation en cours d'emploi	224	98%	57%
Programmes d'apprentissage	61	27%	16%
Formation en ventes et en commercialisation	62	27%	16%
Formation des surveillants	71	31%	18%
Perfectionnement des employés	54	24%	14%
Gestion financière	23	10%	6%
Formation des employés de bureau	65	29%	17%
Cours d'informatique	67	29%	17%
Divers	40	18%	10%

Tableau 48 Méthodes de formation

Enseignants en établissements de formation	Nombre d'entreprises	Pourcentage des entreprises
Personnel de la compagnie	150	66%
Personnel d'autres entreprises	36	16%
Collèges communautaires	66	29%
Consultants privés	31	14%
Instituts de formation	70	31%
Autres	20	9%

Parmi les entreprises qui offraient une formation (228), 148 ont indiqué un pourcentage estimatif précis des employés qui suivaient un programme de formation quelconque dans une année typique. Dans celles-ci, une moyenne de 49 % des employés suivaient une formation dans une année moyenne. Le tableau 49 donne, par secteur, une estimation du taux moyen de participation de tous les employés de ces 148 entreprises (dans une année moyenne).

Tableau 49 Pourcentage moyen d'employés participant à des activités de formation, par secteur (n=148)

Secteur	Participation
Tous les secteurs	49%
Industries primaires	50%
Fabrication	56%
Bâtiment	44%
Transports	44%
Ventes de gros	42%
Ventes au détail	50%
Services financiers/ Commerciaux	63%
Santé/Éducation	46%
Autres services	42%

À chaque participant qui avait mentionné que son entreprise offrait une formation quelconque, il fut demandé qui avait payé cette formation. Le tableau 50 résume les réponses.

Tableau 50 Financement de la formation offerte dans la région étudiée	
Qui paie la formation?	Pourcentage
La compagnie seule	72%
La compagnie et les employés	3%
Parrainé par le gouvernement	9%
Parrainé par la compagnie et le gouvernement	14%
Autre ou combinaison	2%

On a demandé aux 228 entreprises qui offraient une formation combien elles avaient dépensé pour la formation de leurs employés en 1991. Quatre-vingt-cinq d'entre elles ont indiqué un montant précis en réponse à cette question. En moyenne, ces 85 compagnies affirment avoir dépensé en tout 6 718,47 $ pour la formation en 1991. Le tableau 51 résume les dépenses moyennes par entreprise dans les différents secteurs industriels.

Tableau 51 Moyenne des dépenses annuelles de formation en 1991 (n=85)		
Secteur	Nombre d'entreprises	$ Dépensé
Tous les secteurs	85	6 718 $
Industries primaires	5	12 460
Fabrication	8	14 375
Bâtiment	6	1 816
Transports	2	6 000
Ventes de gros	6	5 416
Ventes au détail	20	2 106
Finances/Commerces	14	6 350
Santé/Éducation	6	3 966
Autres services	18	10 197

Afin d'examiner davantage l'allocation des ressources affectées à la formation, nous avons analysé le montant accordé à la formation de chaque employé dans chacune des 85 entreprises qui avaient indiqué un montant précis affecté à la formation. Le tableau 52 résume des résultats de notre calcul.

Tableau 52 Moyenne des dépenses annuelles de formation par employé en 1991 (n=85)

Secteur	Nombre d'entreprises	$ Dépensé par employé
Tous les secteurs	85	493,21 $
Industries primaires	5	872,21
Fabrication	8	258,59
Bâtiment	6	615,70
Transports	2	180,10
Ventes de gros	6	694,26
Ventes au détail	20	329,61
Finances/Commerces	14	594,73
Santé/Éducation	6	415,13
Autres services	18	551,59

Étant donné le nombre de répondants qui ont indiqué qu'ils offraient une formation, de même que la façon d'offrir une formation en 1991 et les sommes dépensées (ou non dépensées), il semble logique de conclure que la plus grande partie de la formation pourrait être aussi considérée comme de l'initiation à l'emploi (apprentissage requis pour l'exercice d'un poste particulier), plutôt qu'une formation qui servirait à étendre les aptitudes générales et à offrir un niveau d'expertise additionnel -- qui dépasserait peut-être la portée de l'emploi occupé. Au cours des discussions avec les groupes, la modératrice a pu confirmer la même observation en essayant de discuter de formation comme moyen qui permettrait aux employés d'atteindre un niveau de responsabilité et de prises de décisions différent -- d'apprendre à agir de façon plus indépendante. Le consensus dégagé est

que les employeurs ont besoin de former des employés pour des postes particuliers -- qu'ils ont besoin de former des gens pour des tâches précises et qu'ils n'ont pas le temps de les former dans des domaines plus généraux ou dans des domaines qui touchent davantage le perfectionnement des employés.

Besoins de formation futurs

On a demandé aux répondants si, à leur avis, les employés futurs de leurs entreprises auraient besoin d'une formation spéciale (c'est-à-dire d'une formation différente de celle qui aurait pu être offerte en 1991). Dans l'ensemble, 32 % ont mentionné que leurs employés auraient besoin d'une formation spéciale à l'avenir. Le tableau suivant mentionne les besoins futurs indiqués dans les secteurs divers.

Tableau 53 Besoin perçu de formation spéciale à l'avenir, par secteur

Secteur	Pourcentage des entreprises dans le secteur
Tous les secteurs	32%
Industries primaires	26%
Fabrication	38%
Bâtiment	28%
Transports	20%
Ventes de gros	23%
Ventes au détail	38%
Finances/Commerces	45%
Santé/Éducation	50%
Autres services	22%

Le tableau 54 résume les réponses des représentants des 122 entreprises qui ont reconnu que leurs employés auraient besoin à l'avenir d'une formation spéciale.

Tableau 54 Formation requise à l'avenir

Domaine de formation	Nombre de mentions
Informatique	36
Formation reliée à des emplois	20
Mécaniciens d'auto	14
Formation de gestionnaires/surveillants	9
Service à la clientèle	8
Formation en ventes	7
Commercialisation	7
Électronique	6
Cuisine et cuisson	5
Comptabilité	3
Commis - Traitement de textes	3
Camionneur	3
Cours de sécurité	3
Mise à jour sur les tendances	3
Médecine et santé	2
Assurance	2
Manutention de marchandises dangereuses	2
Plongée sous-marine	2
Questions écologiques	2
Raccommodage de filets	2
Agriculture	2
Médecine vétérinaire	1
Perfectionnement général	1
Mise à jour: lois et règlements	1
Premiers soins/RCP	1
Installation de revêtements de sol	1
Réfrigération	1
Charpenterie	1
Boucherie	1

Tableau 54 Formation requise à l'avenir	
Domaine de formation	Nombre de mentions
Techniques florales	1
Maintenance	1
Réparation du chauffage/des chaudières	1
Photographie	1
Navigation	1
Systèmes d'information géographique	1
Conciergerie	1
Métallurgie	1
Total des mentions	**157**

Comme nous avons pu le constater dans notre sondage auprès des ménages, dans le cas actuel les besoins de formation futurs se trouvent également rattachés surtout aux postes actuels. Il semble que la plupart des entreprises ne s'attendent pas à des changements importants dans les besoins en formation de leurs employés d'ici la fin de la décennie.

Tout comme le sondage auprès des ménages, nous pouvons comprendre le peu de cas accordé à l'avenir si nous tenons compte des conditions de vie actuelles de la population. Comme cela fut souvent mentionné dans les groupes de discussion, les gens d'affaires de la région étudiée ont actuellement de la difficulté à joindre les deux bouts à cause des conditions économiques actuelles et de ce qu'ils perçoivent comme les effets négatifs de l'accord du libre-échange, de la TPS et du magasinage outre-frontière. Nous avons, par exemple, demandé aux répondants ce qu'ils considèrent comme leur principal défi comme gens d'affaires pour les années 90. Le plus gros pourcentage (28 %) a répondu que leur principal problème consistait à demeurer solvable dans les conditions économiques actuelles. Le tableau suivant résume les principaux défis à relever dans les années 90 par les gens d'affaires.

Tableau 55 Défis à réaliser par les entreprises dans les années 90

Défi majeur	Pourcentage des mentions
Demeurer solvable - Se débrouiller malgré les difficultés économiques	28%
Demeurer compétitif (y compris faire face à la compétition des É.-U.)	23%
Trouver et garder des employés compétents et motivés	13%
Développer des marchés et des possibilités	11%
Suivre les changements aux lois et aux règlements	7%
Trouver les moyens de payer ce qui est exigé par les règlements et les lois (RPC, CAT et assurance-chômage)	6%
Fournir du (bon) travail permanent aux employés	4%
Remplir les papiers	2%
Empêcher le gouvernement de s'ingérer dans le secteur privé	1%
Autres réponses individuelles	5%

Les réponses montrent bien que les gens d'affaires de la région étudiée se sentaient coincés par les conditions économiques en janvier 1992 et aussi qu'ils ne semblent pas s'attendre à une diminution des pressions pour l'avenir immédiat. Étant donné qu'ils se préoccupent surtout de leur survie économique et de la concurrence des autres entreprises, il ne faut pas s'étonner si les gens d'affaires n'anticipent pas plus les changements éventuels et les différents types d'exigences qui leurs seront peut-être imposés plus tard.

Croissance des entreprises dans la région étudiée

Même si la présente étude ne visait pas surtout le développement économique, il fallait absolument un examen des secteurs de croissance économique possibles dans la planification des besoins futurs de la main-d'oeuvre active. À cette fin, nous avons demandé aux répondants des entreprises quelles étaient leurs impressions sur les entreprises ou secteurs des affaires qui avaient un potentiel de croissance. Même si plusieurs secteurs ont été mentionnés, le tableau suivant montre clairement que ces gens accordent surtout de l'importance à l'aquaculture et au tourisme comme secteurs de croissance:

Tableau 56 Secteurs de croissance des entreprises, selon les répondants

Secteurs ayant un potentiel de croissance	Nombre de mentions
Pêches et aquaculture	147
Tourisme	73
Services (général)	19
Sylviculture	16
Port Bayside	10
Usine des panneaux de grandes particules	9
Bâtiment	6
Ventes de détail	6
Menuiserie et charpenterie	5
Soins de santé	5
Agriculture	5
Scieries	4
Information/Technologie de Pointe	4
Ganong's	3
Fabrication (général)	3

En plus des secteurs ci-dessus, un ou deux répondants ont parlé de diverses industries ou d'entreprises actuelles, comme l'industrie nucléaire, la fabrique de placages ou la plâtrerie, les secteurs des communications ou du télémarketing, Connors Brothers, les petites entreprises en général ou l'artisanat et les industries domiciliaires.

Les participants aux groupes de discussion et des chefs d'entreprises qui ont participé aux premières entrevues ont aussi mentionné le tourisme et l'aquaculture comme secteurs qui ont le plus de potentiel. Toutefois, les prévisions de croissance ne sont pas illimitées. Chaque secteur a des limites ou obstacles potentiels, qui ont été mentionnés par les participants. Le tourisme, par exemple, se trouve limité par la saison, l'absence de promotion pour la région et la province, l'ignorance de la région par les visiteurs éventuels qui viennent des principaux marchés et le manque de fonds pour l'expansion des ressources actuelles. De nombreux répondants ont dit que la région a beaucoup de potentiel, surtout parce qu'elle peut attirer les touristes plus âgés qui cherchent peut-être une certaine tranquillité et les beautés de la nature. Plusieurs ont parlé de la déception des exploitants régionaux devant l'échec des efforts pour faire connaître la boucle de Quoddy et du fait que le Nouveau-Brunswick et le Maine n'arrivent pas à financer une campagne de promotion. Certains ont aussi mentionné qu'il faudra peut-être un certain temps pour se sortir de la récession actuelle et obtenir une reprise économique, condition essentielle au développement d'une industrie touristique.

De nombreux répondants ont aussi exprimé des réserves au sujet des politiques fiscales actuelles (surtout les taxes de consommation) qui, à leur avis, nuisent au développement de l'industrie touristique. Ils ont aussi parlé de la valeur élevée du dollar canadien, qu'ils considèrent comme un autre obstacle au développement et à la croissance du tourisme.

S'il est vrai que l'industrie de l'aquaculture a été clairement identifiée comme secteur de croissance, des réserves ont aussi été exprimées durant les discussions sur son potentiel de croissance. À titre d'exemple, un participant de l'industrie de l'aquaculture a parlé des problèmes de développement et de lancement causés par la multiplication des règlements et des formalités bureaucratiques. D'autres ont noté la concurrence accrue à l'échelle mondiale. Il fut mentionné que la croissance de cette industrie dépendait en particulier de l'accès au marché américain et de la qualité des

produits du Nouveau-Brunswick. L'industrie peut aussi donner lieu à l'établissement d'autres industries dans la région, et était aussi considérée comme une industrie susceptible d'exiger une compétence accrue de la part des travailleurs locaux.

Les groupes semblaient aussi généralement croire que ce ne sont pas les mégaprojets ou les investissements importants du gouvernement qui assureront la croissance de la région étudiée. Pour la plupart, l'avenir dépendra du développement de petites entreprises, même s'ils reconnaissaient qu'il est difficile d'encourager le lancement de petites entreprises dans les conditions économiques actuelles.

Obstacles à la croissance économique

Nous avons demandé aux répondants d'identifier ce qui fait obstacle au développement économique de la région. Ils ont mentionné cinq secteurs primaires:

- politiques du gouvernement (56 %)
- caractéristiques et attitudes de la population (15 %)
- accès aux marchés et aux capitaux (11 %)
- structure du milieu des affaires (9 %)
- conditions économiques (7 %)

À propos des politiques du gouvernement, les répondants ont mentionné notamment l'accord du libre-échange qui a augmenté le magasinage outre-frontières et qui nous soumet à une compétition plus directe de la part des États-Unis, les politiques fiscales, fédérales et provinciales, l'absence ou la qualité des investissements du gouvernement dans la région, le peu d'intérêt du gouvernement pour le bien-être économique de la région, le manque de planification du gouvernement et le fait que le gouvernement est peu disposé à écouter les gens de la région.

À propos des caractéristiques ou attitudes de la population, les répondants ont mentionné notamment la pénurie d'ouvriers qualifiés, des problèmes d'attitude des travailleurs, une population trop négative ou trop peu coopérative, l'absence de croissance de la population et la dépendance des travailleurs à l'égard de l'assurance-chômage.

À propos de l'accès aux marchés ou à des capitaux, les répondants ont mentionné notamment des problèmes de transport, l'absence d'investissements internes et externes et le besoin d'activités d'expansion des marchés.

À propos de la structure du monde des affaires, les répondants ont mentionné notamment le besoin de diversification de l'économie locale, le besoin d'indépendance accrue de la part des gens d'affaires et le besoin d'un développement accru des entreprises.

Il ne faut peut-être pas s'étonner si les répondants au sondage et les participants aux groupes de discussion ont exprimé l'avis que ce sont surtout les mesures ou l'absence de mesures du gouvernement qui font obstacle au développement économique de la région. Il ne semble pas, d'après les discussions et les réponses, que les gens d'affaires de la région aient généralement l'esprit d'entreprise. Il ne semble pas non plus, d'après les réponses, que les gens d'affaires pensent vraiment maîtriser l'économie locale -- ils estiment que leurs actions ou leur croissance sont contrôlés ou réglementés ou dépendent des différents paliers gouvernementaux.

Après l'identification des obstacles à la croissance, nous avons demandé à chaque répondant quelles mesures il fallait prendre pour bien garantir un avenir économique à la région et qui devait s'occuper de ces mesures. Nous signalons ici que chacune des questions ci-dessus a été posée dans un format ouvert -- en ce sens qu'aucune réponse ni aucun choix n'a été proposé aux répondants.

Comme il fallait s'y attendre, étant donné les points mentionnés comme obstacles au développement économique, la plupart des répondants ont laissé entendre que les gouvernements doivent également assumer la responsabilité des mesures requises pour assurer à la région un bon avenir économique. Parmi les répondants:

- 27 % ont mentionné une action exigeant un effort conjugué des gouvernements fédéral et provincial;
- 15 % ont mentionné des mesures de collaboration de la part des divers paliers gouvernementaux et des gens d'affaires locaux;
- 13 % ont mentionné une action de la part du gouvernement fédéral;
- 11 % ont mentionné des mesures gouvernementales en général;
- 10 % ont mentionné des mesures de la part du gouvernement provincial;
- 10 % ont mentionné une intervention de la population canadienne;
- 6 % ont mentionné des mesures du secteur privé;
- 6 % ont mentionné des mesures à prendre, mais en laissant entendre que personne ne pourrait les prendre;
- 1 % a mentionné des mesures des municipalités ou organismes; et
- 1 % a mentionné des mesures de la part des banques.

Des mesures faisant appel à la fois aux gouvernements fédéral et provincial comprennent notamment:

- réduire les impôts
- développer ou attirer de nouvelles entreprises
- créer des emplois
- offrir un meilleur système d'éducation

- rendre plus sévères les conditions d'admission à l'assurance-chômage
- encourager le développement de petites entreprises
- établir des grosses industries dans la région

Les mesures faisant appel à un effort de collaboration entre les gouvernements et les employeurs comprennent notamment:

- développer et attirer des nouvelles entreprises
- créer des conditions qui permettent de mieux soutenir la concurrence des États-Unis
- encourager le développement de petites entreprises
- réduire la valeur du dollar
- créer un meilleur système d'éducation
- fournir une formation touristique
- réduire le rôle assumé par le gouvernement auprès des entreprises
- assurer un meilleur leadership de la part du gouvernement
- collaborer sur les solutions à apporter à la région

Les mesures faisant appel au gouvernement fédéral comprennent notamment:

- créer des emplois
- réduire les impôts

- aider à créer un milieu qui permet de mieux soutenir la concurrence des États-Unis
- réduire les taxes sur les cigarettes et l'essence
- apporter des réformes à l'assurance-chômage
- réduire son rôle auprès des entreprises

Les mesures faisant appel aux gouvernements en général comprennent notamment:

- développer ou attirer de nouvelles entreprises
- réduire les impôts
- créer des emplois
- réduire les taxes sur les cigarettes et l'essence
- réduire le rôle joué par le gouvernement auprès des entreprises

Les mesures faisant appel à des interventions précises de la part du gouvernement provincial comprennent notamment:

- améliorer les efforts de marketing et de promotion
- réduire les impôts
- se montrer plus attentifs aux gens -- écouter la population
- développer ou attirer de nouvelles entreprises
- créer des emplois
- améliorer le système d'éducation

- rendre plus sévères les conditions d'admission à l'assurance-chômage

Les mesures faisant appel aux Canadiens comprennent notamment:

- dépenser leur argent au Canada
- changer d'attitude (envers le travail et envers le pays)
- appuyer les petites entreprises

Les mesures faisant appel au secteur privé comprennent notamment:

- investir dans des grandes entreprises ou encourager leur développement
- demander moins d'intervention du gouvernement dans les entreprises
- améliorer les pratiques de gestion commerciales
- accorder plus d'importance au traitement secondaire
- assurer plus de formation
- étendre les marchés

Les municipalités et organismes devraient:

- chercher à obtenir des grosses entreprises
- limiter le magasinage outre-frontière
- investir dans de nouvelles entreprises commerciales

Les banques devraient:

- investir sagement les dollars du gouvernement (garanties d'emprunt)
- modifier le système bancaire (pour qu'il appuie davantage les entreprises)

Certains participants ont proposé des mesures tout en pensant que personne ne les adopterait:

- réduire les impôts (mention générale)
- supprimer la TPS (mention précise)
- encourager des programmes de travail pour les bénéficiaires de l'assurance-chômage
- rendre les gens moins dépendants à l'égard du gouvernement
- réduire l'ingérence du gouvernement auprès des entreprises

Nous pouvons constater une certaine constance dans les mesures proposées ci-dessus -- différence simplement dans l'attribution des responsabilités. Cinquante-sept pour cent des auteurs des suggestions ont mentionné les mesures suivantes comme moyens de donner à la région une base économique ferme:

- réduire les impôts (15 %)
- développer/attirer des nouvelles entreprises (10 %)
- créer des emplois (9 %)
- créer des meilleures conditions pour la concurrence avec les États-Unis (6 %)

- réduire l'ingérence du gouvernement dans les entreprises (5 %)
- donner un meilleur leadership gouvernemental (4 %)
- améliorer le système d'éducation (4 %)
- rendre plus sévères les conditions d'admission à l'assurance-chômage (4 %)

Étant donné que les différents paliers gouvernementaux se voient attribuer des responsabilités au sujet du développement économique, il convenait de demander à chaque participant au sondage d'évaluer le rendement du gouvernement et du secteur privé en matière de développement économique. Le tableau suivant résume les réponses obtenues.

Tableau 57 Satisfaction sur la performance du gouvernement/des groupes qui s'occupent du développement économique

	Degré de satisfaction des répondants			
Groupe/niveau du gouvernement	Très	Un peu	Pas très	Pas du tout
Gens d'affaires	9%	57%	24%	10%
Gouvernement fédéral	3%	26%	39%	32%
Gouvernement provincial	6%	43%	29%	22%
Municipalités	10%	52%	25%	13%
Commissions et conseils locaux du développement	12%	56%	18%	14%

Les évaluations ci-dessus permettent de constater que les gens d'affaires apprécient plus les efforts des administrateurs municipaux, des commissions et du milieu d'affaires que le rendement du gouvernement provincial ou du gouvernement fédéral.

Il est curieux de noter que les gens d'affaires donnent aux gouvernements provincial et fédéral une évaluation moins bonne tout en leur attribuant des responsabilités importantes dans les activités qui concernent l'avenir économique de la région.

Sommaire des résultats du sondage auprès des entreprises

La présente partie de notre effort global de recherches avait pour but de permettre d'envisager l'avenir tout en tenant compte des attitudes, des intentions et du comportement des gens d'affaires de la région étudiée. Les points suivants résument les informations que nous avons obtenues par les entrevues personnelles, le sondage au téléphone et les groupes de discussions:

- Les gens d'affaires témoignent généralement d'un optimisme prudent au sujet de l'avenir économique de la région. Bon nombre ont laissé entendre qu'il serait difficile d'imaginer des temps plus durs que l'année 1991.

- Les gens d'affaires se considèrent aussi compétitifs qu'ils peuvent l'être. Ils semblent aussi croire qu'ils ne sont pas soumis aux mêmes règles du jeu que leurs homologues des États-Unis à cause des impôts et des règlements gouvernementaux.

- Il semble exister une augmentation du nombre de postes à pourvoir dans les entreprises échantillonnées en 1992. Ce changement semble attribuable à une augmentation du nombre de postes à temps plein et à une diminution du nombre de postes à temps partiel.

- Les employeurs s'attendent à peu de changements dans le type d'employés dont ils pourraient avoir besoin dans l'avenir -- ils ont mentionné un léger changement seulement dans le niveau de formation qui sera requis à l'avenir, et peu de changements dans les aptitudes requises (d'après ce qu'ils pensent des besoins en formation futurs).

- La plupart des employeurs embauchent des gens de l'endroit et disent avoir peu de difficultés à recruter. Toutefois, plus l'entreprise est petite et plus les salaires qu'elle paie sont faibles, plus elle a de la difficulté à recruter.

- Les gens s'entendent sur le besoin de modifier les pratiques actuelles de l'assurance-chômage. Les employeurs croient que le système actuel détourne les gens du travail -- qu'ils contribue à la croissance d'une main-d'oeuvre peu motivée et peu intéressée à occuper des emplois à temps plein durant toute l'année. Par contre, certains participants au sondage reconnaissent qu'ils ne peuvent pas offrir des emplois à temps plein et qu'ils ont besoin de l'assurance-chômage afin de pouvoir obtenir une main-d'oeuvre stable pour leurs opérations saisonnières.

- La plupart des entreprises qui ont participé à l'étude ont des activités de formation. Il s'agit surtout de formation au travail donné par des employés des entreprises même, et dont le but est l'acquisition des compétences requises pour des postes précis. On ne semble pas apporter beaucoup d'importance au développement des employés.

- Les besoins futurs en matière de formation n'ont pas été définis, sauf que les employeurs reconnaissent généralement qu'ils devront offrir des cours de perfectionnement pour des postes particuliers et augmenter les aptitudes en calcul de leurs employés.

- En janvier 1992, les entreprises de la région étudiée avaient surtout de la difficulté à joindre les deux bouts et à rester compétitives.

- Selon les gens d'affaires, les secteurs de croissance futurs sont l'aquaculture et le tourisme.

- Les points mentionnés comme principaux obstacles à la croissance économique de la région sont les politiques gouvernementales, les caractéristiques de la population, l'accès, la structure du milieu des affaires et les conditions économiques générales.

- Les gens d'affaires semblaient attribuer à divers paliers gouvernementaux la responsabilité du développement économique de la région (parfois en collaboration avec le milieu d'affaires). Les gouvernements auraient notamment à réduire le niveau des impôts des entreprises ainsi que le taux de taxes imposé aux consommateurs.

- Quant à leur niveau de satisfaction au sujet des efforts de développement économique déployés par les différents groupes et les gouvernements, les répondants se sont dits plus satisfaits des organismes et gouvernements locaux que des gouvernements fédéral ou provincial.

Comté de Charlotte et Péninsule acadienne

En janvier 1991, nous avons effectué dans la Péninsule acadienne une étude sur bon nombre des points abordés au sujet du comté de Charlotte/région de McAdam. Les lignes suivantes résument les points communs et différents en ce qui concerne les deux régions.

- **Milieu d'affaires**

  Dans les deux régions, il existe un nombre très limité d'emplois exigeant des compétences techniques élevées ou offrant d'importantes possibilités d'avancement. Ni l'une ni l'autre des études ne laisse prévoir un important changement dans le genre d'emplois disponibles pour le reste des années 90.

  Dans les deux régions, les gens d'affaires sont sceptiques au sujet de leurs perspectives économiques. Aux deux endroits, les gens d'affaires disent qu'il serait difficile d'imaginer des conditions économiques plus graves.

  L'étude de la Péninsule acadienne semblait conclure à une augmentation importante du nombre d'emplois, mais elle n'a pas porté sur la question des pertes d'emplois possibles. L'étude du

comté de Charlotte ne semble indiquer qu'une augmentation limitée dans le nombre d'emplois disponibles au sein des entreprises participantes, et elle tient compte des pertes d'emplois possibles dans ces prévisions.

Dans les deux régions, les gens d'affaires ne semblaient pas très intéressés à la formation des employés -- formation actuelle ou formation future.

Dans les deux régions, les gens sont d'avis que la responsabilité en matière de développement économique est une responsabilité partagée, et ils se disent déçus des activités de développement économique des gouvernements fédéral et provincial. Ni l'une ni l'autre ne considérait le monde des affaires comme une force de stimulation dans les efforts de développement économique.

Les deux milieux d'affaires ont parlé de problèmes d'attitudes et de comportements de la population active à l'égard du travail. Toutefois, les deux se disaient aussi généralement satisfaites du rendement de leurs employés.

Étant donné la crise récente de l'industrie de la pêche et que l'aquaculture est plus importante dans le comté de Charlotte, il est intéressant de noter que les milieux d'affaires des deux régions accordent une grande importance à l'industrie de la pêche comme activité économique future.

Les deux milieux d'affaires disent avoir les mêmes obstacles en matière de développement économique: manque de ressources, manque d'engagement de la part du gouvernement et manque d'accès aux marchés.

- **Population active**

Les deux études révèlent que les travailleurs de chacune des régions sont satisfaits de leur vie, sont fortement attachés à leur région et ne sont pas intéressés à déménager.

Les résidents des deux régions semblent avoir peu réfléchi aux changements possibles à l'avenir dans la demande des travailleurs ou dans le niveau d'aptitudes exigé. En fait, il ne faut pas s'en surprendre, étant donné que les gens d'affaires des deux régions semblent aussi avoir peu réfléchi à ce genre de question.

Dans les deux sondages, les répondants ont parlé d'habitudes de travail et de taux de participation semblables. Il est intéressant de noter qu'ils ont de part et d'autre parlé d'un haut niveau de satisfaction au travail, mais tout en reconnaissant un manque de travail pour les chômeurs. Quant aux chômeurs de chacune des régions, ils attribuent surtout le manque de travail à une pénurie d'emplois.

La population active de la région du comté de Charlotte avait un taux de participation plus élevé dans les programmes de formation, même si le pourcentage d'employeurs qui offraient des cours ne semblait pas beaucoup varier entre les deux régions.

- **Assurance-chômage**

Les études montrent que les employés et employeurs de chacune des deux régions comptent sur l'assurance-chômage. Dans chaque cas également, on exige des changements au système actuel; toutefois, il semble que dans les deux régions les répondants n'ont pas vraiment réfléchi à ce qui se produirait économiquement sans les ressources de l'assurance-chômage.

Bref, les deux études révèlent des caractéristiques qui se ressemblent de façon remarquable dans deux différentes régions de la province.

Recommandations fondées sur l'étude

Nos recommandations se fondent sur l'expérience et les observations du personnel de la société de recherche, ainsi que sur l'interprétation des informations qui leur ont été fournies. Il s'agit en un certain sens d'une opinion qui, comme telle, n'est pas considérée comme de l'information objective. Cela étant dit, Baseline fait les recommandations suivantes aux personnes responsables de la planification de l'avenir économique à long terme de la région étudiée.

Perfectionnement de la population

Les attitudes et comportements constatés au cours de la présente recherche semblent indiquer que la population est essentiellement satisfaite de son mode de vie et s'attend peu à ce que les conditions économiques de leur région s'améliorent beaucoup. Dans bien des cas, les gens ont accepté des emplois saisonniers ou d'une durée déterminée, et ils préfèrent cette option à l'idée de changer de mode de vie pour chercher ailleurs des emplois à temps plein ou des meilleurs salaires. Peu importe le niveau actuel de satisfaction, peu de personnes semblent beaucoup espérer que la région puisse offrir de bonnes possibilités économiques aux générations futures.

Si, étant donné les changements qui se produisent actuellement dans le monde, la région du comté de Charlotte a pour option de ne pas changer, il n'y a alors aucun besoin d'intervenir. Toutefois, nous sommes d'avis que ni le Nouveau-Brunswick ni le Canada n'ont les moyens de rester inactifs. Par ailleurs, nous reconnaissons qu'il n'existe pas de solutions à court terme pour la région étudiée.

Si la région doit chercher à obtenir plus d'indépendance et d'autonomie, il faudra que sa population obtienne la formation et les aptitudes voulues. Si la population doit prendre sa propre vie en main et doit espérer obtenir mieux, il faudra l'encourager en ce sens. À notre avis, les activités et programmes qui donnent du travail pour une

partie de l'année sont des solutions à court terme -- même si cela fait des années qu'ils servent à soutenir la population de la région étudiée.

S'il faut que les attitudes changent, cela prendra un certain temps. Le gouvernement provincial doit sûrement reconnaître le besoin de changer les attitudes s'il veut appliquer le concept de l'autonomie au Nouveau-Brunswick. Si aucun changement ne se produit, l'autonomie pour les Néo-Brunswickois signifiera leur aptitude à survivre entre les périodes où ils occupent un emploi à temps partiel et celles où ils reçoivent de l'assurance-chômage.

Éducation et formation

À notre avis, il faut améliorer le programme d'enseignement de façon à encourager la population à accepter des changements, à prendre des risques et à viser plus haut dans la vie. S'il faut que la population assume un plus grand contrôle et obtienne plus d'autonomie, il faut qu'elle en vienne à exiger une telle autonomie et qu'elle soit prête à assumer la responsabilité de sa propre vie. Si la population continue à croire que rien ne changera à l'avenir, elle ne sera pas alors incitée à changer. Le système d'enseignement permet de rejoindre un segment complet de la population. Nous sommes d'avis que les gouvernements, de bien des manières, ont encouragé la population à dépendre de ses services. Le moment est maintenu venu pour les mêmes gouvernements d'encourager l'autonomie. À cette fin, il faut une nouvelle approche en matière d'éducation et d'orientation.

Si la population en vient à vouloir modifier davantage ses façons d'agir, elle envisagera plus probablement le besoin d'acquérir des compétences et de songer à une carrière. Quand notre travail consiste seulement en une série d'emplois qui offrent peu de possibilités d'avancement ou d'amélioration, on est peu encouragé à s'améliorer soi-même. S'il est possible de modifier les attitudes et d'offrir en même temps de véritables possibilités de formation, il est permis d'espérer des changements.

Nous pensons que la formation du public est également essentielle. Le processus d'éducation du public consiste en partie à faire face aux

réalités économiques actuelles. Toutefois, il faudra des efforts plus positifs et consacrer plus de temps pour mieux faire comprendre l'incertitude de l'avenir à la population de la province et aux résidents de la région étudiée. Nous avons pu constater au cours de notre étude que bien des gens n'avaient pas songé à la possibilité de la perte de l'assurance-chômage ou de changements de structure importants dans l'économie de la province. Toutefois, ce sont là des réalités ou de véritables possibilités. Notre province aura un bon avenir économique si ses gens d'affaires peuvent diversifier leurs activités et si sa main-d'oeuvre peut offrir les ressources nécessaires à une telle diversification. Il faut que la population de notre province fasse face à une telle réalité.

Emploi et changements au niveau de l'assurance-chômage

La population de la province a aussi tout simplement besoin de travailler. Même si nous reconnaissons le besoin d'un filet de sécurité sociale, il reste qu'on ne permet pas à la population de tenir compte des réalités futures tant que celle-ci a la possibilité de refuser ou d'éviter des emplois disponibles. Même si nous reconnaissons que le travail n'est pas une solution à tous les problèmes sociaux, nous reconnaissons également que l'absence de travail contribue pour beaucoup aux problèmes sociaux de longue durée. Le manque de travail pour l'ensemble de la population constitue un grave problème; le manque de travail pour ceux qui font leur entrée dans le monde du travail est un problème critique. Nous recommandons des efforts accélérés pour la création d'emplois ou de possibilités de formation pour les personnes qui reçoivent de l'assurance-chômage et pour les bénéficiaires de l'assistance sociale qui peuvent travailler. Nous recommandons des changements qui obligeraient les personnes sans emploi à occuper de "véritables" emplois dans le secteur privé ou le secteur public -- plutôt que de leur offrir des programmes peu exigeants de travail artificiel. Si la population continue à avoir comme option de ne pas travailler durant 40 semaines par année, pourquoi faut-il s'attendre à un changement de sa part? Étant donné le niveau actuel des subventions versées par le Canada et le Nouveau-Brunswick aux entreprises, nous ne nous inquiétons pas au sujet de l'emploi de programmes de travail comme moyen de subventionner des entreprises.

Si une main-d'oeuvre est fournie et subventionnée par la Commission de l'assurance-chômage, il est possible de modifier les politiques en matière de l'impôt sur les sociétés pour permettre la mise en place de tels programmes. Étant donné le nombre élevé de chômeurs, nous devons envisager des options différentes -- si nous croyons qu'un emploi/une carrière peut apporter une contribution positive à la population de notre province.

Il faut dire essentiellement que les solutions ne sont pas simples. Il faut apporter des changements dans les attitudes et le comportement de la population. Si nous ne créons pas des conditions qui encourageront la population à viser plus haut, les changements seront externes, négatifs et dévastateurs sur le plan économique pour notre région. Les gens ont besoin de travailler; nous croyons qu'il faut les obliger à travailler si des emplois existent.

Expansion des entreprises

Si les gouvernements ne sont pas prêts à accepter la pleine responsabilité du développement économique, ils devront commencer à modifier les attitudes du milieu d'affaires. Le milieu d'affaires d'une région se compose de la population de celle-ci -- de telle sorte que les problèmes mentionnés plus haut s'appliquent également dans son cas.

Personne ne peut nier que les temps sont difficiles pour les gens d'affaires. Toutefois, il existe actuellement des entreprises énergiques qui se tirent bien d'affaires, et certaines de celles-ci se trouvent dans la région étudiée. Toutefois, comme pour le secteur bancaire, de nombreux hommes et de nombreuses femmes d'affaires ne veulent plus courir des risques ou apporter des changements. Il faut qu'une partie des changements apportés proviennent du milieu des affaires même. Il faudra apporter des changements aux systèmes de distribution, aux systèmes de fonctionnement interne ainsi que dans la formation et le développement des employés. Il faut cependant encourager les gens d'affaires à entreprendre de tels programmes -- il faut les encourager à modifier leurs attitudes. Il est possible de contribuer à de tels changements en les exposant à des nouvelles idées -- à de nouveaux modes de fonctionnement, et peut-être aussi en fournissant une aide

aux entreprises qui sont prêtes à apporter des changements et à étendre le potentiel de la région. Cela fait des années que nous avons des contacts avec des gens de la région -- et nous entendons sans cesse les mêmes commentaires, même avec l'aggravation des conditions économiques. Des contacts avec des gens qui ont réussi dans des secteurs semblables pourraient peut-être servir de moyens de stimuler le développement économique. Les entreprises en sont venues à trop dépendre du gouvernement pour trouver des solutions à leurs problèmes. Si nous n'arrivons pas à ranimer un esprit d'entreprise plus intense, nous verrons, comme les participants le prévoient, le déclin continu de l'activité commerciale dans la région.

Activités de développement des entreprises

La situation actuelle tient en partie à un malaise au sein du milieu des affaires -- un malaise du fait que les gens de ce milieu ne pensent pas pouvoir réussir -- ils s'imaginent qu'un trop grand nombre de facteurs externes limitent leur croissance. Il semble, d'après nos observations, que les limites soient autant attribuables aux propriétaires d'entreprises qu'externes. Nous proposons de mettre les chefs d'entreprises de la région au défi de développer de nouvelles entreprises -- plus particulièrement de petites entreprises. À notre avis, il y a lieu de mettre à l'essai et de réorienter les gens d'affaires de la région étudiée. À cette fin, nous proposons un projet pilote pour la région. Nous encourageons la formation d'un groupe de dix hommes ou femmes d'affaires qui, sans recourir à aucun des groupes actuels d'aide aux entreprises, auront pour mission de développer des entreprises appropriées pour la région. Nous proposons, comme moyen de collaboration, que le groupe puisse obtenir certains fonds limités pour des lancements d'entreprises. Le groupe aurait à prendre toutes les décisions sur le genre d'entreprises, et l'objectif primaire serait de créer des entreprises permettant d'exploiter des ressources existantes et offrant des emplois significatifs pour les résidents de la région. Dans l'exécution de ce projet, les gens d'affaires auraient à rendre des comptes sur leurs décisions en matière d'investissements tout en ayant la possibilité d'apporter une contribution positive à la région. Nous recommandons une période d'essai de deux ans. Une telle approche donnerait au milieu d'affaires local une occasion de vraiment prendre

en main une partie du développement économique de la région. Le succès d'une telle initiative permettrait peut-être l'obtention de ressources futures pour soutenir le développement du secteur privé de la région.

Politiques fiscales

Nous sommes d'accord sur certains des points proposés par des gens du milieu d'affaires. Toutefois, le tourisme ne se développera pas dans les conditions économiques actuelles. La beauté naturelle de la région ne l'emportera pas sur les problèmes créés par les taxes de consommation élevées et une devise forte. Si des changements ne sont pas apportés aux politiques fiscales, la province "de passage" risque fortement de devenir une province "de demi-tour" -- les touristes arrivent, jettent un coup d'oeil aux prix, puis s'en retournent immédiatement. Il faudra réviser les politiques en question en modifiant les taux d'impôts sur les corporations ainsi que les dépenses du gouvernement. Tant que nous n'aurons pas adopté un climat économique plus positif face aux touristes éventuels, nous sommes d'avis que les effets des investissements dans l'infrastructure touristique se limiteront presque à la création d'emplois à court terme pour la région.

Un gouvernement qui encourage et qui réglemente

Nous reconnaissons également que l'industrie de l'aquaculture présente des possibilités de croissance. Toutefois, nous ne croyons pas qu'il serait avantageux de verser des subventions à cette industrie. Il s'agit d'une industrie mondiale, qui se livre à une concurrence acharnée. Il faut qu'une industrie s'appuie sur ses propres moyens et se montre compétitive. Selon nous, le seul rôle approprié du gouvernement, c'est d'établir des règlements -- des règlements qui assurent la qualité des produits et qui facilitent la croissance de l'industrie au lieu de nuire à celle-ci, et aussi qui encouragent le développement de l'industrie. Les principales ressources dont cette industrie à besoin sont déjà en place.

Recrues du gouvernement

Comme nous l'avons laissé entendre dans notre approche sur le capital de risque, nous pensons que la région se développera grâce à des petites entreprises. Malgré la présence d'une main-d'oeuvre suffisante, nous n'envisageons pas vraiment l'installation d'une grande entreprise manufacturière dans la région. Les entreprises de ce genre se font concurrence à l'échelle mondiale. La solution par des entreprises d'envergure semble plus lointaine étant donné la possibilité d'un accord de libre-échange à l'échelle de l'Amérique du Nord. Les petites entreprises, toutefois, sont formées par des personnes qui sont prêtes à prendre des risques. S'il n'est pas possible de trouver ce genre de personnes dans la région, nous sommes d'avis que les gouvernements devraient contribuer au recrutement de personnes qui désirent diriger une petite entreprise et jouir de la qualité de vie que le Nouveau-Brunswick peut offrir. Comme on peut le constater en lisant de nombreuses publications d'affaires, il existe sans aucun doute un tas de gestionnaires compétents qui ont perdu leur emploi à cause de la récession, qui ne trouveront probablement pas le même type d'emploi après la reprise économique et qui songent à lancer de petites entreprises. Il serait donc possible d'attirer des nouveaux résidents et des nouvelles entreprises en faisant la promotion de ce marché au Nouveau-Brunswick. Toutefois, tout cela dépend d'une solution à la crise constitutionnelle actuelle. Si un Québec indépendant vient séparer les Maritimes du reste du Canada, il est très peu probable, étant donné l'idée que l'on se fait de la région au sein de la Confédération, que celle-ci soit considérée comme un lieu attrayant pour des investissements.

Études futures

Même si cela ne fait pas l'objet du présent rapport, nous affirmons que tous les aspects de la région qui auraient pu être étudiés ont été étudiés. Nous exprimons l'avis, même si cela est risqué pour notre entreprise, qu'il serait mieux à l'avenir d'investir des ressources pour des activités de développement commerciai que pour des études. Selon nous, les personnes qui s'intéressent à la région devraient compiler tous les rapports connus, puis examiner les recommandations

qui ont été faites, identifier les points communs et donner suite à ces recommandations.

Nous pensons aussi qu'il faut cesser de faire des efforts pour comprendre les régions de la province qui ont des difficultés. Il est permis de penser, étant donné la similitude des informations obtenues dans la présente étude et dans celle sur la Péninsule acadienne, que les points faibles du problème sont bien documentés. S'il faut se livrer à d'autres études, nous pensons qu'il faudrait accorder des ressources pour déterminer pourquoi une communauté réussit, afin de pouvoir se servir des mêmes informations pour essayer de stimuler d'autres régions.

Récapitulation

Nous recommandons une approche à long terme pour la région -- une approche qui met l'accent sur le changement des attitudes et des habitudes, et qui suppose des changements à certaines des règles des programmes actuels. Les entreprises de la région laissent entendre que le gouvernement n'a pas très bien réussi dans ses efforts pour trouver des solutions aux problèmes économiques de celle-ci tout en ajoutant qu'il faudrait que les gouvernements soient les premiers responsables de l'avenir. À notre avis, la population de la région doit devenir plus indépendante, en particulier en assumant une plus large part des responsabilités de son développement et en comptant moins sur l'aide du gouvernement. Si la population de la région ne contribue pas beaucoup à son avenir, nous prévoyons un avenir qui ressemblera plus au passé, mais avec moins d'aide du gouvernement.

l'annexe A

Bibliography

New Brunswick Skill Shortages Labour Market Analysis
By Department of Advanced Education and Training, September 29, 1989.

Cross-Border Shopping Strategic Framework and Action Plan
For Economic Development Commissioner, Office of the Premier of New Brunswick and Deputy-Minister, New Brunswick Department of Commerce and Technology,
By Gestion Madawaska Management, June 5, 1991.

Cross-Border Shopping Questionnaire Results, City of Cornwall
For Cornwall Chamber of Commerce,
By The Business Council of Cornwall Chamber of Commerce, June 1991.

Cross-Border Dispute, Canadian Consumer
By Derek Stevenson, Canadian Consumer, July/August 1991.

New Brunswick Directory of Products and Manufacturers
Department of Commerce and Technology, 1990.

An Analysis of the Concept of Factory Outlets for New Brunswick
By WMS Associates Ltd. and Quest-Com Ltd., March 1990.

Exporting Services to the U. S. - Guide
For Industry, Science and Technology Canada,
By Ernst Young, April 1990.

Cross-Border Shopping Strategy Plan
By New Brunswick Chamber of Commerce Task Force on Cross-Border Shopping, September 1991.

A Preliminary Study of the Competitiveness of Distribution Channels
For Industry, Science and Technology Canada,
By Ernst Young, March 1991.

Study to Identify Potential Business Opportunities in Charlotte County
For Charlotte County Community Futures Committee,
By Fiander-Good Associates Ltd., December 9, 1988.

New Brunswick Regional Economic Development Commissions: An Evaluation and Recommendations for Future Regional Development Efforts
For Department of Commerce and Technology of New Brunswick,
By Price Waterhouse, N. D.

An Economic Development Strategy: Miramichi Region Development Corporation
For Miramichi Region Development Corp.,
By Siskin Management Inc., February 16, 1990.

St. Stephen: Employment Adjustment and Employment Development Strategy, 1985.

Brief for Presentation to the Cabinet Committee on Economic Development
By Charlotte County Citizens Advisory Committee, 1987.

Study to Identify Potential Business Opportunities in Charlotte County,1988.

Tourism Opportunity Study, St. George, NB, 1989.

Report of the St. Stephen Labour Market Assessment and Manpower Planning Committee, N. D.

Report on Economic Development in New Brunswick - A Business Survey
For Department of Commerce and Technology and Board of Management by Baseline Market Research, Ltd., December 1990.

Report on Labour Market Study of the Newcastle Service Area
For Canada Employment and Immigration, Northumberland Region, November 1990.

Brief for Presentation to the Cabinet Committee on Economic Development
By Charlotte County Citizens Advisory Committee, 1987.

Chocolate Theme Park, New Brunswick Economic Feasibility Study and Concept Development Plan St. Stephen
By Forrec International Corporation, 1988.

l'annexe B

Questionnaire: Foyer

l'annexe A

Bibliography

New Brunswick Skill Shortages Labour Market Analysis
By Department of Advanced Education and Training, September 29, 1989.

Cross-Border Shopping Strategic Framework and Action Plan
For Economic Development Commissioner, Office of the Premier of New Brunswick and Deputy-Minister, New Brunswick Department of Commerce and Technology,
By Gestion Madawaska Management, June 5, 1991.

Cross-Border Shopping Questionnaire Results, City of Cornwall
For Cornwall Chamber of Commerce,
By The Business Council of Cornwall Chamber of Commerce, June 1991.

Cross-Border Dispute, Canadian Consumer
By Derek Stevenson, Canadian Consumer, July/August 1991.

New Brunswick Directory of Products and Manufacturers
Department of Commerce and Technology, 1990.

An Analysis of the Concept of Factory Outlets for New Brunswick
By WMS Associates Ltd. and Quest-Com Ltd., March 1990.

Exporting Services to the U. S. - Guide
For Industry, Science and Technology Canada,
By Ernst Young, April 1990.

Cross-Border Shopping Strategy Plan
By New Brunswick Chamber of Commerce Task Force on Cross-Border Shopping, September 1991.

A Preliminary Study of the Competitiveness of Distribution Channels
For Industry, Science and Technology Canada,
By Ernst Young, March 1991.

Study to Identify Potential Business Opportunities in Charlotte County
For Charlotte County Community Futures Committee,
By Fiander-Good Associates Ltd., December 9, 1988.

New Brunswick Regional Economic Development Commissions: An Evaluation and Recommendations for Future Regional Development Efforts
For Department of Commerce and Technology of New Brunswick,
By Price Waterhouse, N. D.

An Economic Development Strategy: Miramichi Region Development Corporation
For Miramichi Region Development Corp.,
By Siskin Management Inc., February 16, 1990.

St. Stephen: Employment Adjustment and Employment Development Strategy, 1985.

Brief for Presentation to the Cabinet Committee on Economic Development
By Charlotte County Citizens Advisory Committee, 1987.

Study to Identify Potential Business Opportunities in Charlotte County,1988.

Tourism Opportunity Study, St. George, NB, 1989.

Report of the St. Stephen Labour Market Assessment and Manpower Planning Committee, N. D.

Report on Economic Development in New Brunswick - A Business Survey
For Department of Commerce and Technology and Board of Management by Baseline Market Research, Ltd., December 1990.

Report on Labour Market Study of the Newcastle Service Area
For Canada Employment and Immigration, Northumberland Region, November 1990.

Brief for Presentation to the Cabinet Committee on Economic Development
By Charlotte County Citizens Advisory Committee, 1987.

Chocolate Theme Park, New Brunswick Economic Feasibility Study and Concept Development Plan St. Stephen
By Forrec International Corporation, 1988.

l'annexe B

Questionnaire: Foyer

Étude 91080
ÉTUDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE COMTÉ DE CHARLOTTE
ÉTUDE AUPRÈS DES MÉNAGES

RÉP.: ..... ___ ___
TÉL.: ..... ___ ___ ___

INFORMATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS

A. NOMBRE TOTAL AYANT DE 15 À 64 ANS DANS LE MÉNAGE ..__ __

B. INDIQUEZ LE GENRE DU (DE LA) RÉPONDANT(E)
HOMME.....1
FEMME.....2

C. LIEU DE RÉSIDENCE: COMTÉ DE CHARLOTTE.....1
McADAM.....2

D. Je vais commencer par une question précise. En quelle année êtes-vous né(e)?
INDIQUEZ L'ANNÉE.....__ __

VÉRIFIEZ BIEN LES ANNÉES ENTRE 1977 ET 1928
ENQUÊTEURS(TRICES): VÉRIFIER LES QUOTAS, S'IL Y A LIEU.

SECTION A QUESTION À POSER À TOUS

Nous avons maintenant des questions sur l'emploi...

A1 En ce moment, est-ce que vous êtes employé(e), en chômage, à la retraite, invalide, étudiant(e), (SI UNE FEMME) femme au foyer ou autre chose?

SI EMPLOYÉ(E):

Êtes-vous employé(e) à temps plein, c'est-à-dire pendant au moins 30 heures par semaine, ou employé(e) à temps partiel, c'est-à-dire pendant moins de 30 heures par semaine?
TEMPS PLEIN.....11 **PASSER À**
TEMPS PARTIEL.....12 **A1A**

SI EN CHÔMAGE:

Est-ce que vous avez cherché activement du travail ou est-ce que vous n'avez pas cherché activement du travail au cours des quatre dernières semaines?
A CHERCHÉ ACTIVEMENT.....13 **A1C**
N'A PAS CHERCHÉ ACTIVEMENT.....14 **A1B**

SI ÉTUDIANT(E):

En plus de vos études, est-ce que vous travaillez actuellement à temps partiel?
NON - ÉTUDIANT(E) À TEMPS PLEIN.....15 PASSER
OUI - ÉTUDIANT(E) ET TRAVAILLE.....16
HANDICAPÉ(E).....17 À
RETRAITÉ(E).....21
FEMME AU FOYER.....22 SECTION C
NSP/REFUS/SR.....97

ENQUÊTEUR(TRICE): SI LE(LA) RÉPONDANT(E) REFUSE DE RÉPONDRE, EXPLIQUER QUE C'EST IMPORTANT ET POSER DE NOUVEAU LA QUESTION. S'IL(SI ELLE) CONTINUE À REFUSER DE RÉPONDRE, REMERCIEZ ET METTRE FIN.

A1A SI EMPLOYÉ(E): Est-ce qu'actuellement vous travaillez à votre propre compte ou pour quelqu'un d'autre?

OUI - À SON PROPRE COMPTE.....1 PASSER À
NON - POUR UN AUTRE.....2
NSP/REFUS/SR.....7 SECTION C
PAS APPROPRIÉ.....0

A1B Pouvez-vous me dire pourquoi vous ne cherchez pas activement du travail en ce moment? (NE PAS DONNER DES RÉPONSES)

_____

_____ __ __

NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....00

A1C Seriez-vous prêt(e) à travailler à temps plein ou à temps partiel si on vous offrait un emploi?

OUI - TEMPS PLEIN.....1
OUI - TEMPS PARTIEL.....2
OUI - L'UN OU L'AUTRE.....3
NON.....4
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

SI NE CHERCHE PAS DU TRAVAIL, PASSER À LA SECTION C.
SI CHERCHE DU TRAVAIL, CONTINUER

SECTION B QUESTIONS POSÉES AUX PERSONNES QUI CHERCHENT UN EMPLOI

B1 En tout, depuis combien de semaines cherchez vous du travail?

NOMBRE DE SEMAINES.....__ __
NSP/REFUS/SR.....99
PAS APPROPRIÉ.....00

B2 Avez-vous trouvé que c'est très difficile, un peu difficile ou pas très difficile de trouver un emploi?

TRÈS DIFFICILE.....1
UN PEU DIFFICILE.....2
PAS TRÈS DIFFICILE.....3
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0
PAS DIFFICILE - ATTEND LA SAISON OU UN RAPPEL.....4 PASSER À B4

B3 D'après vous, pourquoi surtout n'avez-vous pas encore trouvé un emploi? Y a-t-il une autre raison?

	PREMIÈRE MENTION	DEUXIÈME MENTION
MANQUE D'EMPLOIS DISPONIBLES	11	11
MANQUE D'ÉDUCATION	12	12
MANQUE D'EXPÉRIENCE AU TRAVAIL	13	13
MANQUE D'APTITUDES AU TRAVAIL	14	14
NE VEUT PAS VOYAGER	15	15
NE VEUT PAS DÉMÉNAGER AILLEURS	16	16
ABSENCE DE PROGRAMMES DE RECYCLAGE	17	17
DIVERS (PRÉCISER)	18	18
NSP/REFUS/SR	97	97
PAS APPROPRIÉ	00	00

B4 Cherchez-vous un emploi...dans le comté de Charlotte/la région de McAdam...au Nouveau-Brunswick...ou à quel autre endroit?

DANS CHARLOTTE.....1
À McADAM.....2
AU NOUVEAU-BRUNSWICK.....3
À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE.....4
AUTRE ENDROIT.....5
N'IMPORTE OÙ.....6
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ..... 0

B5 Où aimeriez-vous le mieux trouver un emploi...dans le comté de Charlotte/la région de McAdam...au N.-B...ou à quel autre endroit?

DANS CHARLOTTE.....1
À McADAM.....2
AU NOUVEAU-BRUNSWICK.....3
À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE.....4
AUTRE ENDROIT.....5
N'IMPORTE OÙ.....6
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ..... 0

B6 Quelles sont d'après vous vos chances de trouver un emploi dans le comté de Charlotte/la région de McAdam... êtes-vous à ce sujet très confiant, un peu confiant, pas très confiant ou pas du tout confiant?

TRÈS CONFIANT.....1
UN PEU CONFIANT.....2
PAS TRÈS CONFIANT.....3
PAS DU TOUT CONFIANT.....4
PAS D'OPINION.....5
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

B7 C'était quand la dernière fois où vous aviez un emploi permanent qui donnait du travail régulier, soit à temps plein ou à temps partiel?

...Au cours des six derniers mois.....1
...Cela remonte à une période de 7 à 12 mois.....2
...Cela remonte à plus d'un an.....3
JAMAIS.....4
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

B8 Dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) à déménager ailleurs au Nouveau-Brunswick - en dehors du comté de Charlotte (de la région de McAdam) pour obtenir un emploi?

Très intéressé(e).....1
Un peu intéressé(e).....2
Pas très intéressé(e).....3
Pas du tout intéressé(e).....4
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

B9 Est-ce que quelque chose vous empêche de sortir du comté de Charlotte (de la région de McAdam) pour obtenir un emploi? (POSER DES QUESTIONS POUR OBTENIR UNE RÉPONSE ET NOTER LA RÉPONSE EXACTE)

_____

_____ ..... __ __

AUCUNE LIMITE.....95
NSP/REFUS/SR.....99
PAS APPROPRIÉ.....00

SECTION C - ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS - QUESTIONS À POSER À TOUS

C1 En tout, vous avez combien d'années d'expérience au travail en dehors de la maison?

INDIQUER LE NOMBRE D'ANNÉES..... __ __
NSP/REFUS/SR.....97
AUCUNE - N'A JAMAIS TRAVAILLÉ HORS DE LA MAISON.....95 PASSER À C6

C2 En tout, vous avez eu combien d'employeurs au cours des cinq dernières années (SI EMPLOYÉ(E): Est-ce que cela comprend votre employeur actuel?)

INDIQUER LE NOMBRE ..... __ __
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....00
N'A PAS TRAVAILLÉ DANS LES CINQ ANNÉES...96 PASSER À C3

C2A Au cours des cinq dernières années, avez-vous déménagé d'un endroit à l'autre à cause de votre travail... SI OUI...Combien de fois avez-vous déménagé à cause de votre travail au cours des cinq dernières années?

INDIQUER LE NOMBRE DE FOIS.....__ __
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....99

C3 Faites-vous actuellement partie d'un syndicat? SI OUI Quel est le nom de ce syndicat?

NOM DU SYNDICAT_____.. __ __
NON.....95
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....00

SI N'A AUCUNE EXPÉRIENCE AU TRAVAIL DEPUIS CINQ ANS, PASSER À QUESTION C6.

La prochaine série de questions porte sur les emplois que vous avez occupé entre 1986 et maintenant...

C4 En commençant par votre emploi le plus récent (l'emploi actuel), POSER CHAQUE QUESTION DU TABLEAU, PUIS RÉPÉTER CE QUI SUIT: Et qu'en est-il de l'emploi que vous aviez avant (entre 1986 et maintenant)?

	EMPLOI ACTUEL	DEUXIÈME EMPLOI	TROISIÈME EMPLOI
A. Que faisiez-vous/que faites-vous comme travail?			
1er_____			
2e_____			
3e_____	— — —	— — —	— — —
REFUS/SR	999	999	999
PAS APPROPRIÉ	000	000	000
B. L'emploi en question était/est dans quel genre d'industrie (UTILISER LA CARTE POUR NOTER LA BONNE RÉPONSE)			
1er_____	— —	— —	— —
2e_____			
3e_____			
NSPS/REFUS/SR	99	99	99
PAS APPROPRIÉ	00	00	00
C. En moyenne, combien d'heures de travail par semaine faites-vous/faisiez-vous dans cet emploi? (INDIQUER NOMBRE D'HEURES)	__ __	__ __	__ __
NSP/REFUS/SR	99	99	99
PAS APPROPRIÉ	00	00	00
D. Est-ce que c'est/c'était un emploi...			
permanent ou	1	1	1
temporaire/saisonnier	2	2	2
NSP/REFUS/SR	7	7	7
PAS APPROPRIÉ	0	0	0
E. En tout, depuis combien d'années occupez-vous (pendant combien d'années avez-vous occupé) cet emploi?	___ —	___ —	___ —
MOINS DE UN AN	95	95	95
NSP/REFUS	99	99	99
PAS APPROPRIÉ	00	00	00
F. Est-ce que l'emploi en question est (était)			
dans le comté de Charlotte	1	1	1
(dans la région de McAdam)	2	2	2
ailleurs au N.-B.	3	3	3
dans une autre province	4	4	4
AILLEURS	5	5	5
NSP/REFUS/SR	9	9	9
PAS APPROPRIÉ	0	0	0

C4G SI APPROPRIÉ: Pourquoi avez-vous quitté votre emploi actuel/récent; deuxième emploi; troisième emploi?

ACTUEL/RÉCENT_____

_____.....__ __
NSP/REFUS/SR.....98
PAS APPROPRIÉ.....00

DEUXIÈME_____

_____.....__ __
NSP/REFUS/SR.....98
PAS APPROPRIÉ.....00

TROISIÈME_____

_____.....__ __
NSP/REFUS/SR.....98
PAS APPROPRIÉ.....00

C5 Nous aimerions savoir dans quelle mesure vous êtes/étiez satisfait(e) de votre emploi actuel/récent...En règle générale, (RÉPÉTEZ LE POINT) diriez-vous que vous étiez/êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) (LIRE CHAQUE POINT) dans cet emploi... (APRÈS CHAQUE INDICATION DE SATISFACTION OU D'INSATISFACTION, DEMANDEZ DANS CHAQUE CAS:) Dans quelle mesure étiez-vous/êtes-vous satisfait(e)/insatisfait(e)... très ou quelque peu?

	SATIS. TRÈS	SATIS. UN PEU	INS. UN PEU	INS. TRÈS	NSP/ REFUS	PAS APPR.
du salaire qu'on vous paie/payait	4	3	2	1	9	0
des possibilités de formation	4	3	2	1	9	0
de la sécurité d'emploi offerte	4	3	2	1	9	0
du nombre d'heures de travail par semaine que vous pouvez/pouviez travailler	4	3	2	1	9	0

C6 Si vous pensez à vos expériences, à vos études et à votre formation, d'après vous qu'est-ce que vous avez de plus précieux comme aptitudes et formation -- qu'est-ce que vous avez comme aptitudes qui font de vous un(e) employé(e) précieux(se)?

_____

_____.....__ __
RIEN EN PARTICULIER.....95
NSP.....97
REFUS/SR.....98
PAS APPROPRIÉ.....00

C7 Étant donné votre mode de vie et vos aptitudes, qu'est-ce qui serait pour vous un salaire normal de l'heure pour un emploi permanent à temps plein? (INDIQUER LE MONTANT EXACT EN $)
INDIQUER LE TAUX DE L'HEURE... __ __.__ __
NSP/REFUS/SR.....999.99
PAS APPROPRIÉ.....000.00

SECTION D FORMATION ET ÉDUCATION - QUESTIONS À POSER À TOUS

Nous aimerions maintenant poser quelques questions sur l'éducation et la formation.

D1 Q.17 Jusqu'où vous êtes-vous rendu(e) dans vos études ... niveau primaire ou élémentaire ... école secondaire, collège communautaire ou d'enseignement professionnel ... université ou école de troisième cycle?

ÉLÉMENTAIRE OU PRIMAIRE.....11

ÉCOLE SECONDAIRE
Avez-vous un diplôme d'études secondaires?
NON.....12
OUI.....13

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET AUTRE ÉTABLISSEMENT NON UNIVERSITAIRE.....14

UNIVERSITÉ
Avez-vous un diplôme universitaire?
NON.....15
OUI.....16

ÉCOLE DE TROISIÈME CYCLE
Avez-vous obtenu un diplôme?
NON.....17
OUI.....18
REFUS.....99

D2 En quelle année avez-vous complété(e) ce niveau d'education/ce diplôme?
ENTRER ANNÉE.....___ ___
NSP/REF/SR.....97

D3 Au cours des cinq dernières années, vous êtes-vous inscrit(e) à un autre genre de programme d'éducation ou de formation qui concernait un emploi ou un emploi possible?
OUI.....1
NON.....2 POSER D4
NSP/REFUS/SR.....7

D3A J'aurais des questions sur le cours ou programme de formation le plus récent que vous avez suivi(e)... (LIRE LES QUESTIONS CI-DESSOUS) RÉPÉTER LE POINT: Avez-vous participé à un autre programme ou cours durant les cinq dernières années?

	PLUS RÉCENT	AVANT
Quel cours ou programme de formation avez-vous suivi?		
1er _____		
_____		
2e _____		
_____		
NSP/REFUS/SR	997	997
PAS APPROPRIÉ	000	000
En quelle année avez-vous suivi le cours/programme de formation?		
NSP/REFUS/SR	97	97
PAS APPROPRIÉ	00	00
Est-ce que le cours ou la formation avait un rapport avec le travail que vous faisiez à ce moment-là?		
OUI	1	1
NON	2	2
NSP/REFUS/SR	7	7
PAS APPROPRIÉ	0	0
Quels sont les principaux avantages du cours ou qu'est-ce que le cours vous a surtout appris à faire?		
1er _____		
_____		
2e _____		
_____		
NSP/REFUS/SR	997	997
PAS APPROPRIÉ	000	000
Qui a payé ce programme ou ces études?		
vous-même	1	1
votre employeur	2	2
le gouvernement	3	3
AUTRE _____	4	4
NSP/REFUS/SR	9	9
PAS APPROPRIÉ	0	0

D4 Étant donné votre expérience et vos aptitudes au travail, dans quelle mesure êtes-vous intéressé(e) en ce moment à obtenir plus de formation ou à suivre d'autres cours pour améliorer votre compétence ... très intéressé(e)...un peu intéressé(e)...pas très intéressé(e) ou pas du tout intéressé(e)?

TRÈS INTÉRESSÉ(E).....4
UN PEU INTÉRESSÉ(E).....3
PAS TRÈS INTÉRESSÉ(E).....2
PAS DU TOUT INTÉRESSÉ(E).....1 PASSER
NSP/REFUS/SR.....9 À D5

D4A Quel genre de formation vous intéresserait - quel genre d'aptitudes aimeriez-vous acquérir ou améliorer?

_____

_____ ..... ___

NSP/REFUS/SR..... 997 PASSER
PAS APPROPRIÉ.....000 À D5

D4B Qu'est-ce qui vous empêche d'obtenir dès maintenant cette formation?

_____

_____ ..... __ __ __

NSP/REFUS/SR..... 97
PAS APPROPRIÉ.....00

Je vais maintenant changer un peu de sujet...

D5 Utilisez-vous une calculatrice (un calculateur) régulièrement - à la maison, à l'école ou au travail?
OUI.....1
OCCASIONNELLEMENT/RAREMENT.....3
NON.....2
NSP/REFUS/SR.....9

D6 Avez-vous un ordinateur ou utilisez-vous un ordinateur régulièrement? SI OUI...est-ce que c'est à la maison ou au travail/à l'école, ou les deux?
PROPRIÉTAIRE - UTILISE À LA MAISON.....1
PROPRIÉTAIRE - UTILISE AU TRAVAIL.....2
PROPRIÉTAIRE - UTILISE AUX DEUX ENDROITS ..3
UTILISE AU TRAVAIL.....4
AUTRES COMBINAISON.....5
NON.....6
NSP/REFUS/SR.....7
SR.....9

D7 Avez-vous un appareil à vidéo-cassettes (VCR)? SI OUI...Est-ce que c'est vous-même ou une autre autre personne qui fait enregistrer les programmes de la télévision?
LES DEUX.....1
D'AUTRES PERSONNES PROGRAMMENT.....2
PERSONNE NE PROGRAMME.....3
N'A PAS D'APPAREIL À VIDÉO-CASSETTES.....4
NSP/REFUS/SR.....5

D8 Par quel moyen surtout vous renseignez-vous sur ce qui se passe dans la province ou au pays...la radio, la télévision ou les journaux?
RADIO.....1
TÉLÉVISION.....2
JOURNAUX.....3
COMBINAISON.....4
AUTRE(S).....5
NSP/REFUS/SR.....9

D9 Est-ce que vous faites livrer un journal chez vous ou achetez-vous un journal régulièrement?
OUI.....1
NON.....2
NSP/REFUS/SR.....9

D10 Est-ce vous lisez les journaux souvent? ...tous les jours...une fois par semaine...une fois de temps en temps?
TOUS LES JOURS.....1
CHAQUE SEMAINE.....2
UNE FOIS DE TEMPS EN TEMPS.....3
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

SECTION E: PERCEPTIONS SUR LE COMTÉ DE CHARLOTTE/LA RÉGION DE McADAM - À POSER À TOUS

Nous voulons maintenant avoir vos impressions générales sur le comté de Charlotte/la région de McAdam.

E1 Quelles sont vos impressions générales au sujet du comté de Charlotte/de la région de McAdam...LIRE CHAQUE POINT... excellent...bon...moyen seulement...mauvais?

	EXCEL.	BON	MOYEN SEULEMENT	MAUVAIS	NSP/REFUS/ SR
comme endroit pour vivre	4	3	2	1	9
comme endroit pour travailler	4	3	2	1	9
comme endroit où les jeunes peuvent trouver du travail	4	3	2	1	9
comme endroit où vous pouvez faire le travail qui vous plaît	4	3	2	1	9
comme endroit où passer le reste de votre vie	4	3	2	1	9
comme endroit qui a un bon avenir économique	4	3	2	1	9

E2 Si vous aviez besoin de travailler et si le seul emploi disponible vous obligeait à déménager à l'extérieur du comté de Charlotte/de la région de McAdam, est-ce qu'il est très probable, un peu probable ou pas très probable que vous accepteriez cet emploi?

TRÈS PROBABLE.....1
UN PEU PROBABLE.....2
PAS TRÈS PROBABLE.....3
NSP/REFUS/SR.....9
PAS APPROPRIÉ.....0

E2A Pour quelle raison surtout aimeriez-vous rester dans le comté de Charlotte/la région de McAdam?

_____ _____ __

_____..... ____

AUCUNE RAISON PARTICULIÈRE.....95
NSP/REFUS/SR.....99
PAS APPROPRIÉ.....00

SECTION F - À POSER À TOUS

J'ai maintenant quelques questions sur les prestations ou paiements de chômage.

F1 Est-ce vous avez reçu vous-même des paiements d'assurance-chômage au cours de la dernière année?

OUI.....1
NON.....2 POSER F2
NSP/REFUS/SR.....9

F1A Vous avez en tout reçu des paiements de chômage pendant combien de semaines l'an dernier?

INDIQUER NOMBRE DE SEMAINES..... ____
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....00

F1B Vous avez travaillé en tout pendant combien de semaines l'an dernier - en 1991?

INDIQUER NOMBRE DE SEMAINES..... ____
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....00

F2 Est-ce que d'autres membres de votre ménage ont reçu des paiements d'assurance-chômage l'an dernier? SI OUI...combien de personnes?

INDIQUER LE NOMBRE..... __ __
AUCUN.....95
NSP/REFUS/SR.....97
PAS APPROPRIÉ.....99

SECTION G QUESTIONS DÉMOGRAPHIQUES - À POSER À TOUS

Maintenant, juste avant de terminer, j'ai quelques questions sur vous-même. Cela nous permettra de comparer les résultats de différents groupes de personnes...

G1 Combien de personnes en tout, y compris vous-même, vivent dans votre ménage?

INDIQUER LE NOMBRE..... __ __
NSP/REFUS/SR.....98

G2 Êtes-vous actuellement marié(e) ... séparé(e) ... divorcé(e) ... veuf(veuve) ... célibataire ou autre chose?

MARIÉ(E) (DE FAIT).....1
SÉPARÉ(E).....2
DIVORCÉ(E).....3
VEUF(VEUVE).....4
CÉLIBATAIRE.....5
NSP.....7
REFUS/SR.....9

G3 Depuis combien de temps vivez-vous dans votre localité?

moins de un an.....1
entre un an et cinq ans.....2
entre six ans et dix ans.....3
plus de dix ans.....4
REFUS/SR.....9

G4 Si je parle de votre revenu personnel en 1991, c'est-à-dire de votre revenu personnel de toutes provenances avant les taxes et impôts, est-ce qu'en 1991 votre revenu personnel était

DO NOT ASK G5 IF SINGLE PERSON HOUSEHOLD

G5 Si vous pensez au revenu total de votre ménage en 1991 ... c'est-à-dire le revenu de toutes les sources avant les impôts, est-ce le revenu de votre ménage en 1991 était

A. supérieur à 20,000 $
OUI.....PASSEZ À B
NON.....11

B. supérieur à 30,000 $
OUI.....PASSEZ A C
NON.....12

C. supérieur à 40,000 $
OUI.....PASSEZ A D
NON.....13

D. supérieur à 50,000 $
OUI.....PASSEZ A E
NON.....14

E. supérieur à 60,000 $
OUI.....16
NON.....15
NSP/REFUS/SR.....99
PAS APPROPRIÉ.....00

G6 Quel est le code postal de votre ménage? __ __ __ __ __ __

G7 DURÉE DE L'ENTREVUE..... __ __

ASSUREZ-VOUS QUE TOUT EST COMPLET ... REMERCIEMENTS

Questionnaire: Affaires

91080 N° DE RÉP. _ _ _

ÉTUDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL TÉL. _ _ _

Comté de Charlotte/Région de McAdam

Sondage auprès des employeurs

Dans la première partie de notre sondage, nous aimerions vous poser quelques questions sur votre compagnie...

A1 Depuis combien longtemps êtes-vous en affaires dans votre entreprise actuelle?

INDIQUEZ NOMBRE D'ANNÉES . . .	_____
MOINS D'UN AN	95
NSP/REFUS/SR	99

A2 Comment décririez-vous votre entreprise? POSEZ DES QUESTIONS: Qu'est-ce que vous faites ou fabriquez?

_____

_____ . . _ _ _

NSP/REFUS/SR	999

A3 Votre entreprise fonctionne-t-elle à l'année ou sur une base saisonnière?

À LONGUEUR D'ANNÉE	1
SAISONNIÈRE	2
NSP/REFUS/SR	9

A4 Est-ce que votre entreprise commerciale exporte des produits ou services?

OUI	1
NON	2
NSP/REFUS/SR	9

A5 Quel genre de structure commerciale avez-vous...

Propriété individuelle	1
Partenariat	2
Corporation	3
Autre structure (PRÉCISEZ _____	4
NSP/REFUS/SR	9

A6 Votre entreprise appartient-elle à...

des personnes de la région	1
des personnes d'autres régions du N.-B.	2
des personnes de l'extérieur de la province	3
d'autres types de personnes	4
NSP/REFUS/SR	9

A7 Qu'est-ce qui s'est passé dans votre entreprise en 1991 — avez-vous augmenté ou diminué le total de vos produits d'exploitation (revenu) ou est-ce que ce total est resté au même niveau qu'en 1990?

A AUGMENTÉ	1
EST RESTÉ AU MÊME NIVEAU	2
A DIMINUÉ	3
NSP/REFUS/SR	9

A8 À quoi vous attendez-vous cette année — en 1992 — pensez-vous que votre produit d'exploitation total va augmenter, rester le même ou diminuer?

AUGMENTERA	1	
DIMINUERA	3	
RESTERA AU MÊME NIVEAU	2	Passez à A9
NSP/REFUS/SR	4	Passez à A9

A8A Pourquoi pensez-vous que le produit ou revenu total (RÉPÉTEZ LA RÉPONSE À LA QUESTION A8 — quelle sera la principale cause de ce changement?

_____

_____ .. __ __

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

A9 D'après vous, qu'est-ce qui fait la force de votre compagnie ... quel est votre principal point fort comme entreprise?

_____

_____ ..... --- ---

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

A10 D'après vous, quelle est la faiblesse de votre compagnie ... quel est votre point faible en affaires?

_____

_____ ..... --- ---

NSP/REFUS/SR	99

A11 Étant donné ce que vous savez de votre entreprise et de vos compétiteurs... dans quelle mesure votre entreprise est-elle compétitive d'après vous ... très compétitive, un peu compétitive ou pas très compétitive?

TRÈS COMPÉTITIVE	1	→Passez à A12
UN PEU COMPÉTITIVE	2	Passez
PAS TRÈS COMPÉTITIVE	3	à
NSP/REFUS/SR	9	QA11A

A11A Que devriez-vous faire pour rendre votre entreprise plus compétitive?

_____

_____ . . . . . --- ---

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

A12 Comptez-vous apporter des changements dans votre entreprise en 1992 — des changements dans votre pratique commerciale, dans votre marketing ou ailleurs? (SI OUI, POSEZ DES QUESTIONS POUR OBTENIR UNE DESCRIPTION CLAIRE)

_____

_____ . . . . . --- ---

AUCUN CHANGEMENT N'EST PRÉVU	95
NSP/REFUS/SR	99

A13 Si vous tenez compte de toutes les circonstances, que pensez-vous des possibilités économiques du comté de Charlotte/de la région de McAdam pour la prochaine année ... êtes-vous très optimiste ou confiant à ce sujet ou un peu, pas très ou pas du tout optimiste?

TRÈS OPTIMISTE	1
UN PEU OPTIMISTE	2
PAS TRÈS OPTIMISTE	3
PAS DU TOUT OPTIMISTE	4
NSP/REFUS/SR	9

A14 Qu'en est-il des cinq prochaines années ... êtes-vous très optimiste ou confiant, ou un peu, pas très ou pas du tout optimiste sur les possibilités économiques du comté de Charlotte/de la région de McAdam?

TRÈS OPTIMISTE	1	
UN PEU OPTIMISTE	2	
PAS TRÈS OPTIMISTE	3	
PAS DU TOUT OPTIMISTE	4	
NSP/REFUS/SR	9	→Passez à B1

A14A Pouvez-vous me dire pourquoi vous êtes (n'êtes) (RÉPÉTEZ LA RÉPONSE DONNÉE À A14) sur les possibilités économiques de la région au cours des cinq prochaines années?

_____

_____ . . . . . ___ ___

NSP/REFUS/SR 99
PAS APPROPRIÉ 00

Section B

Nous avons maintenant quelques questions sur vos employés...

B1 En tout, vous aviez combien d'employés en 1991, en vous excluant vous-même?

INDIQUEZ LE NOMBRE . . . . . ___ ___

ENTREPRISE INDIVIDUELLE . . . . 95 ┐ Passez
NSP/REFUS/SR . . . . . 99 ┘ à B2

B1A Combien de ces employés travaillaient (LIRE CHAQUE CAS, PUIS POSEZ CHAQUE FOIS LA QUESTION SUIVANTE): Combien de ces employés à temps plein/à temps partiel sont des employés permanents/à longueur d'année et combien occupent des postes saisonniers?

	NBRE D'EMPLOYÉS	EMPLOIS PERMANENTS	EMPLOIS SAISONNIERS
À temps plein, c'est-à-dire 30 heures par semaine ou plus?	___	___	___
	95	95	95
NSP/REFUS/SR	97	98	98
PAS APPROPRIÉ	00	00	00
À temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine?	___	___	___
	95	95	95
NSP/REFUS/SR	97	98	98
PAS APPROPRIÉ	00	00	00

S'IL Y A DES EMPLOYÉS SAISONNIERS

B1B Au cours de votre saison de pointe, combien avez-vous d'employés à temps plein/à temps partiel ... et combien en avez-vous durant votre saison plus lente?

CATÉGORIE	HAUTE SAISON	BASSE SAISON
Nbre À TEMPS PLEIN	___	___
NSP/REFUS/SR	98	98
PAS APPROPRIÉ	00	00
Nbre À TEMPS PARTIEL	___	___
NSP/REFUS/SR	98	98
PAS APPROPRIÉ	00	00

B2 Est-ce que le nombre d'employés de votre entreprise a augmenté, est resté le même ou a diminué en 1991?

A AUGMENTÉ	1
EST RESTÉ LE MÊME	2
A DIMINUÉ	3
NSP/REFUS/SR	9

B3 À quoi vous attendez-vous cette année — en 1992 — est-ce que le nombre de vos employés augmentera, restera le même ou diminuera?

AUGMENTERA	1	
DIMINUERA	3	
RESTERA LE MÊME	2	┐ Passez
NSP/REFUS/SR	9	┘ à B4

B3A En tout, combien d'emplois à temps plein et combien d'emplois à temps partiel pensez-vous augmenter/diminuer en 1992?

POSTES À TEMPS PLEIN	___
NSP/REFUS/SR	98
PAS APPROPRIÉ	00
POSTES À TEMPS PARTIEL	___
NSP/REFUS/SR	98
PAS APPROPRIÉ	00

B3B Pourquoi pensez-vous que le nombre d'employés (RÉPÉTEZ RÉPONSE À B3) — quelle est la principale raison de ce changement?

_____

_____ . --- ---

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

B3C **SI S'ATTEND À AUGMENTER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS:** Où pensez-vous trouver ces nouveaux employés ... à l'intérieur du comté de Charlotte/de la région de McAdam ... dans d'autres régions du Nouveau-Brunswick ou à l'extérieur de la province?

DANS LA RÉGION	1
AU NOUVEAU-BRUNSWICK	2
DANS D'AUTRES RÉGIONS	3
COMBINAISON	4
NSP/REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

B3D Étant donné les changements qui se produiront dans votre entreprise au cours des cinq prochaines années, pensez-vous que les employés auront besoin d'une formation ou d'une expérience particulière pour occuper ces nouveaux postes — des compétences que vos employés actuels n'ont pas ... SI OUI: quelles sont ces compétences ou ces expériences?

_____

_____ . --- ---

NSP/REFUS/SR	999
PAS APPROPRIÉ	000

SI AUCUN EMPLOYÉ, PASSEZ À C3

B4 Si je reviens à vos employés actuels, qu'est-ce que vous exigez comme minimum d'éducation pour vos employés actuels ... que demanderez-vous à l'avenir — à la fin des années 90 et dans l'avenir ... quel sera le niveau d'études minimum exigé pour pouvoir travailler dans votre entreprise?

NIVEAU D'ÉTUDES	ACTUELLEMENT	DANS L'AVENIR
9e ANNÉE OU MOINS	1	1
AU MOINS UN PEU D'ÉTUDES SECONDAIRES	2	2
DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES	3	3
UN PEU D'ÉTUDES DANS UNE UNIVERSITÉ OU UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE	4	4
DIPLÔME D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE	5	5
DIPLÔME UNIVERSITAIRE	6	6
AUTRE (PRÉCISEZ)	7	7
NSP/REFUS/SR	9	9

B5 Avez-vous actuellement de la difficulté à trouver des employés pour travailler dans votre entreprise?

NON	. . . . .	2 Passez
NSP/REFUS/SR	. . . . .	9 à B6
OUI	. . . . .	1

B5A D'après vous, pourquoi avez-vous actuellement de la difficulté à trouver des employés? (POSEZ DES QUESTIONS POUR OBTENIR DES DÉTAILS)

_____

_____ . --- ---

NSP/REFUS/SR	. . . . .	99
PAS APPROPRIÉ	. . . . .	00

B6 D'après vous, quel est le principal problème de gestion des employés de nos jours — votre principal problème par rapport aux employés comme personne en affaires?

_____

_____ . . -----

NSP/REFUS/SR	. . . . .	99

B7 En moyenne, quel pourcentage de vos employés sont remplacés ou renouvelés chaque année?

INDIQUEZ LE POURCENTAGE	. . . .	_____
NSP/REFUS/SR	. . . . .	99

Nous avons maintenant quelques questions générales sur le genre de formation que vos employés actuels peuvent obtenir dans votre entreprise ...

C1 Tout d'abord, comme employeur, est-ce que vous offrez une formation à vos employés?

OUI	. . . . .	1
NON	. . . . .	2 Passez
NSP/REFUS/SR	. . . . .	9 à C2

C1A Est-ce que vous offrez l'un ou l'autre des moyens de formation suivants? (LISEZ CHAQUE CATÉGORIE)

CATÉGORIES	OUI	NON	NSP/REFUS/SR	PAS APPROPRIÉ
formation en cours d'emploi	1	2	9	0
formation en apprentissage	1	2	9	0
marketing/techniques de vente	1	2	9	0
surveillance/gestion	1	2	9	0
perfectionnement personnel	1	2	9	0
gestion financière ou budgétaire	1	2	9	0
formation des employés de bureau	1	2	9	0
emploi d'ordinateurs	1	2	9	0
autres catégories de formation (PRÉCISEZ)	1	2	9	0

C1B Utilisez-vous l'un ou l'autre des moyens suivants pour offrir des programmes de formation à vos employés ... (LISEZ CHACUN)

	OUI	NON	NSP/REFUS	PAS APPROPRIÉ
du personnel de votre compagnie	1	2	9	0
du personnel d'autres entreprises de la région	1	2	9	0
les collèges communautaires	1	2	9	0
des experts-conseils du secteur privé	1	2	9	0
des cycles ou programmes de formation	1	2	9	0
d'autres sources de formation	1	2	9	0

C1C Dans une année ordinaire, quel est en moyenne le pourcentage de vos employés qui suivent un programme de formation quelconque?

INDIQUEZ %	. . . . .	___
NSP/REFUS/SR	. . . . .	99
PAS APPROPRIÉ	. . . . .	00

C1D En règle générale, qui paie la formation des employés ...

votre compagnie seulement	1
votre compagnie et vos employés	2
le gouvernement	3
vous et le gouvernement	4
ou qui (PRÉCISEZ) _____	5
NSP/REFUS/SR	9
PAS APPROPRIÉ	0

C1E En tout, combien votre compagnie a-t-elle vraiment dépensé pour la formation des employés en 1991? POSEZ DES QUESTIONS — le montant que vous pensez.

INDIQUEZ LE MONTANT	___ ___ ___ ___
RIEN	99995
NSP/REFUS/SR	99996
PAS APPROPRIÉ	99997

C2 Pensez-vous que vos employés auront besoin d'une formation spéciale au cours des cinq prochaines années?

OUI	1	
NON	2	Passez
NSP	9	à C3
PAS APPROPRIÉ	8	

C2A De quel genre de formation aurez-vous besoin à l'avenir (CODEZ LES DEUX PREMIÈRES MENTIONS)

PREMIER

_____

_____ . ____

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

DEUXIÈME

_____

_____ . ____

NSP/REFUS/SR	99
PAS APPROPRIÉ	00

C3 Si vous pensez à l'avenir, qu'est-ce que vous voyez, s'il y en a, comme principal défi que vous aurez à relever comme employeur ou employeur possible durant les années 90?

_____

_____ . . ------

NSP/REFUS/SR 99

SECTION D

Enfin, avant de terminer, nous aimerions savoir ce que vous pensez du développement économique futur dans le comité de Charlotte/la région de McAdam.

D1 D'après vous, quels sont les secteurs de croissance dans le comté de Charlotte/la région de McAdam ... quelles industries ont vraiment des changes de réussir dans les années 90?

PREMIÈRE MENTION

_____

_____ . ____

NSP/REFUS/SR 99

DEUXIÈME MENTION

_____

_____ . ____

NSP/REFUS/SR 99
PAS APPROPRIÉ 00

D2 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de la performance (LISEZ CHAQUE ARTICLE) dans les activités de développement économique de la région ... êtes-vous très satisfait(e) ou un peu, pas très ou pas du tout satisfait(e)?

	NIVEAU DE SATISFACTION:					
	TRÈS SATIS	UN PEU	PAS TRÈS	PAS DU TOUT	NSP	REFUS/ SR
des gens d'affaires	4	3	2	1	7	9
du gouvernement fédéral	4	3	2	1	7	9
du gouvernement provincial	4	3	2	1	7	9
des municipalités	4	3	2	1	7	9
des conseil locaux et commissions de développement local	4	3	2	1	7	9

D3 Si vous pensez à l'avenir, qu'est-ce que vous voyez surtout comme obstacle au développement économique de la région dans les années 90?

_____

_____ . . ------

NSP/REFUS/SR 99

D4 Toujours en regardant vers l'avenir, d'après vous qu'est-ce qu'il faut faire pour assurer un bon développement économique à la région? ... SI UNE RÉPONSE EST DONNÉE ... et qui s'occupera de cela?

MESURES À PRENDRE_____

_____ . ____

NSP/REFUS/SR 99

QUI PRENDRA LES MESURES_____

_____ . ____

PERSONNE NE LE FERA 95
NSP/REFUS/SR 99
PAS APPROPRIÉ 00

D5 Avez-vous d'autres observations sur le développement économique futur du comté de Charlotte/de la région de McAdam?

_____

_____

_____

_____

Et nous avons une toute dernière question, afin de pouvoir comparer les opinions de personnes qui ont des entreprises de tailles différentes ...

D6 Quel est le total des revenus tirés de votre entreprise en 1991, avant les impôts ...

plus de 250,000 $	NON	. . . . .	1
plus de 500,000 $	NON	. . . . .	2
plus de 750,000 $	NON	. . . . .	3
plus de 1,000,000 $	NON	. . . . .	4
	OUI	. . . . .	5
NSP/REFUS/SR		. . . . .	9

QUESTIONS À POSER AUX PERSONNES RATTACHÉES AUX CENTRAUX TÉLÉPHONIQUES 466, 529 ET 784:

Enfin, dans deux semaines environ, Baseline formera un groupe de discussion avec des propriétaires et gestionnaires d'entreprises dans la région de St-Stephen/McAdam. Ce groupe aura à discuter de certains des points dont nous avons parlé dans l'étude et aussi d'autres points qui concernent les entreprises. Ce sera une réunion sans cérémonie, à laquelle environ 10 personnes participeront. Nous devons encore fixer une date précise, mais si vous êtes intéressé(e), nous pourrions vous rappeler dans deux semaines environ pour vous fournir des renseignements plus précis.

OUI, INTÉRESSÉ(E) 1

NON, PAS INTÉRESSÉ(E) 2

N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉ(E) 3

l'annexe C

Ménages

Guides de l'animatrice et

Profils des participants

Guide de l'animatrice
Groupe de la région de McAdam

Introduction

Présenter le sujet de discussion

Remercier, expliquer l'enregistrement sur bande et les paiements

Demander aux participants de dire quelques mots au sujet d'eux-mêmes

S'ils sont employés -- qu'est-ce qu'ils font comme travail et depuis combien longtemps?

S'ils ne sont pas employés -- quels sont vos antécédents professionnels -- depuis combien longtemps êtes-vous sans emploi?

L'avenir

D'après vous, que sera McAdam dans 10 ans -- en l'an 2000?

Quels genres d'emplois existeront à cet endroit?

Qui vivra à cet endroit?

Que ferez-vous -- est-ce que c'est ce que vous voulez?

Qu'est-ce que vos enfants feront à ce moment-là?

À quoi aimeriez-vous que McAdam ressemble en l'an 2000?

La situation est en train de changer...

Commission de l'assurance-chômage

Que pensez-vous de l'assurance-chômage -- telle qu'elle existe actuellement?

Qu'arriverait-il si les règles étaient changées et si on ne pouvait retirer de l'assurance-chômage seulement pour le nombre de semaines durant lesquelles on a travaillé?

Quels changements appuieriez-vous?

Qu'arriverait-il s'il n'y avait plus d'assurance-chômage dans 5 ans -- à quoi la vie ressemblerait-elle à McAdam?

Assistance sociale

Le fait que nous pouvons compter sur l'assistance sociale comme filet de sécurité est-il bon pour la région?

Quels changements à l'assistance sociale seraient avantageux pour la région?

Qu'arriverait-il si, comme nouvelle condition, tous les bénéficiaires de l'assistance sociale qui sont capables de travailler étaient obligés de participer à un programme de travail quelconque?

Qu'arriverait-il si les bénéficiaires de l'assistance sociale étaient obligés de suivre un programme de formation -- cela produirait-il un effet dans la région -- quel effet?

Formation

Notre étude doit porter en partie sur les besoins en formation des gens de la région et sur l'intérêt qu'ils accordent à la formation... parlons-en.

Quel genre de formation avez-vous obtenue?

Pourquoi avez-vous suivi ce programme de formation?

Quels avantages en avez-vous tiré?

Comment avez-vous appris que ce programme était offert?

Nous avons parlé de l'avenir ... faisons un peu de spéculation à ce sujet...

Si vous pouviez faire tout ce que vous voulez ... qu'est-ce que vous seriez ... est-ce que c'est possible à l'avenir avec le genre de formation dont nous avons parlé?

De quel genre de formation avez-vous besoin? Est-il réaliste de penser que vous pourriez obtenir ce genre de formation?

Où obtiendriez-vous la formation qu'il vous faut?

Soyons un peu pratiques...

Quelles compétences ou quelle formation vous faut-il maintenant pour vous garantir un emploi futur?

Qu'avez-vous fait pour obtenir ces compétences?

Qu'est-ce qui limite vos moyens?

Que ferez-vous pour surmonter ces limites?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures la population de la région devrait-elle prendre pour se préparer aux changements qui se produisent au pays au sujet des genres d'emplois disponibles...

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les écoles devraient-elles prendre pour préparer les jeunes aux changements?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les gouvernements devraient-ils prendre pour se préparer aux changements?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les entreprises devraient-elles prendre pour se préparer aux changements?

McADAM

Joseph: 25 ans et 7e année d'études. Ne cherche pas activement du travail -- espère reprendre un emploi en avril. Conducteur de machinerie lourde.

Mary: 41 ans et diplôme d'études secondaires. N'a pas d'emploi et ne cherche pas activement du travail.

Donald: 43 ans et 8e année d'études. Sans emploi, il cherche activement du travail depuis 12 semaines. A fait du débroussaillage pour Énergie NB et travaillé comme manoeuvre en construction routière.

Robert: 55 ans et diplôme d'études secondaires. N'a pas d'emploi, mais pourrait commencer à travailler lundi. Entrepreneur -- conducteur de grue.

Mary-Lou: 40 ans et diplôme d'études secondaires. Employée à temps partiel comme serveuse de bar.

Kathy: 36 ans, n'a pas terminé ses études secondaires. Employée à temps partiel comme serveuse de table.

Caroline: 36 ans et diplôme d'études secondaires. Employée à temps partiel comme commis aux services à la clientèle dans une banque.

Steven: 30 ans et diplôme d'études secondaires. Employé à temps plein comme conducteur de machinerie lourde.

David: 17 ans -- n'a pas terminé ses études secondaires, mais songe à retourner à l'école. Employé à temps plein comme poseur de tapis.

Guide de l'animatrice
Groupe le comté de Charlotte

Introduction

Présenter le sujet de discussion

Remercier, expliquer l'enregistrement sur bande et les paiements

Demander aux participants de dire quelques mots au sujet d'eux-mêmes

S'ils sont employés -- qu'est-ce qu'ils font comme travail et depuis combien longtemps?

S'ils ne sont pas employés -- quels sont vos antécédents professionnels -- depuis combien longtemps êtes-vous sans emploi?

L'avenir

D'après vous, que sera le comté de Charlotte dans 10 ans -- en l'an 2000?

Quels genres d'emplois existeront à cet endroit?

Qui vivra à cet endroit?

Que ferez-vous -- est-ce que c'est ce que vous voulez?

Qu'est-ce que vos enfants feront à ce moment-là?

À quoi aimeriez-vous que le comté de Charlotte ressemble en l'an 2000?

La situation est en train de changer...

Commission de l'assurance-chômage

Que pensez-vous de l'assurance-chômage -- telle qu'elle existe actuellement?

Qu'arriverait-il si les règles étaient changées et si on ne pouvait retirer de l'assurance-chômage seulement pour le nombre de semaines durant lesquelles on a travaillé?

Quels changements appuieriez-vous?

Qu'arriverait-il s'il n'y avait plus d'assurance-chômage dans 5 ans -- à quoi la vie ressemblerait-elle au comté de Charlotte?

Assistance sociale

Le fait que nous pouvons compter sur l'assistance sociale comme filet de sécurité est-il bon pour la région?

Quels changements à l'assistance sociale seraient avantageux pour la région?

Qu'arriverait-il si, comme nouvelle condition, tous les bénéficiaires de l'assistance sociale qui sont capables de travailler étaient obligés de participer à un programme de travail quelconque?

Qu'arriverait-il si les bénéficiaires de l'assistance sociale étaient obligés de suivre un programme de formation -- cela produirait-il un effet dans la région -- quel effet?

Formation

Notre étude doit porter en partie sur les besoins en formation des gens de la région et sur l'intérêt qu'ils accordent à la formation... parlons-en.

Quel genre de formation avez-vous obtenue?

Pourquoi avez-vous suivi ce programme de formation?

Quels avantages en avez-vous tiré?

Comment avez-vous appris que ce programme était offert?

Nous avons parlé de l'avenir ... faisons un peu de spéculation à ce sujet...

Si vous pouviez faire tout ce que vous voulez ... qu'est-ce que vous seriez ... est-ce que c'est possible à l'avenir avec le genre de formation dont nous avons parlé?

De quel genre de formation avez-vous besoin? Est-il réaliste de penser que vous pourriez obtenir ce genre de formation?

Où obtiendriez-vous la formation qu'il vous faut?

Soyons un peu pratiques...

Quelles compétences ou quelle formation vous faut-il maintenant pour vous garantir un emploi futur?

Qu'avez-vous fait pour obtenir ces compétences?

Qu'est-ce qui limite vos moyens?

Que ferez-vous pour surmonter ces limites?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures la population de la région devrait-elle prendre pour se préparer aux changements qui se produisent au pays au sujet des genres d'emplois disponibles...

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les écoles devraient-elles prendre pour préparer les jeunes aux changements?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les gouvernements devraient-ils prendre pour se préparer aux changements?

S'il y a quelque chose à faire, quelles mesures les entreprises devraient-elles prendre pour se préparer aux changements?

ST. STEPHEN

8 heures

Perry: 38 ans et cours de collège communautaire. Employé à temps plein. Travaille actuellement comme fonctionnaire des pêches.

Roger: 47 ans et études universitaires. Employé comme enseignant.

Timothy: 33 ans et cours de collège communautaire. Employé comme électricien d'entretien.

Simon: 40 ans et diplôme de collège communautaire. Employé comme mécanicien.

George: 50 ans et cours de collège communautaire. Employé actuellement comme camionneur.

Morton: 38 ans et diplôme de collège communautaire. Employé comme menuisier.

Tom: 33 ans et diplôme d'études secondaires. Employé comme gérant dans un magasin de détail.

Phillip: 33 ans et études secondaires. Employé comme technicien en aquaculture.

Ruby: 33 ans et diplôme de collège communautaire. Employée comme serveuse de table.

Bonnie: 40 ans et 9e année d'études. Employée de cafétéria.

Darlene: 42 ans et cours de collège communautaire. Employée comme caissière.

ST. STEPHEN

5 h 30

Medford: 37 ans et 8e année d'études. A travaillé à l'usine de panneaux de grande particules, à l'émondage d'arbres et à une usine de traitement de poissons.

Clark: 30 ans et certaines études à l'école de métiers. A travaillé comme manoeuvre dans l'industrie de l'aquaculture et à l'installation de portes.

Dwight: 27 ans et études secondaires. A travaillé à l'usine de panneaux de particules et dans une usine de traitement de poissons.

Randy: 19 ans et 10e année d'études. Il a travaillé à élaguer des arbres, à scier du bois et dans une conserverie de poissons.

Rick: 25 ans et études secondaires non terminées. A travaillé comme conducteur de transporteur tout-terrain et de chariot élévateur à fourches.

Martha: 30 ans et études secondaires. A travaillé comme chef de bureau et aide de laboratoire.

Debbie: 37 ans et 8e année d'études. A travaillé comme manoeuvre au ministère des Transports, et aussi comme conductrice de chariot élévateur à fourches dans une usine de traitement de poissons.

Bonnie: 33 ans et études secondaires. A travaillé à diriger la circulation et pour venir en aide aux familles.

Shirley: 40 ans et diplômée d'un collège communautaire. A travaillé comme caissière, comme cuisinière-minute et comme gérante d'un magasin de détail.

Patricia: 40 ans et 9e année d'études. A travaillé comme nettoyeuse de poissons.

Margaret: 52 ans et diplôme d'études secondaires. A travaillé au nettoyage de bleuets.

Entreprises

Guides de l'animatrice et

Profils des participants

Guide de l'animatrice
Groupe de discussion des gens d'affaires

Introduction

Expliquer le but
Enregistrement sur bande
Demander aux personnes de se présenter et de dire quelques mots sur leur entreprise

Perceptions au sujet de la main-d'oeuvre

Décrivez-moi le travailleur ou la travailleuse typique du comté de Charlotte

et décrivez-moi l'homme ou la femme d'affaires typique du comté de Charlotte...

Quels sont les points forts de la main-d'oeuvre -- des gens d'affaires?

Quels sont les points faibles de la main-d'oeuvre -- de l'employeur?

Dans quelle mesure la main-d'oeuvre et les gens d'affaires sont-ils prêts pour l'avenir?

Est-ce qu'ils doivent changer -- de quelle manière?

Formation à l'intérieur de votre entreprise/ planification de l'avenir

Nous avons demandé aux gens d'affaires s'ils fournissent une formation à leurs employés -- un pourcentage surprenant de ceux-ci offraient une telle formation -- mais le plus souvent il semblait s'agir de formation en cours d'emploi -- ce que j'appelle de l'initiation -- offrez-vous de la formation ou de l'initiation?

Qu'en est-il des compétences requises pour l'avenir -- prévoyez-vous des changements réels dans les compétences requises dans votre entreprise?

Si vous aviez à décider de l'emploi des fonds qui doivent servir à la formation dans votre région -- que feriez-vous? Qu'est-ce que vous offririez?

Développement économique -- Orientations futures

Dans notre sondage auprès des gens d'affaires, nous avons demandé ce qu'ils voyaient comme principaux secteurs de croissance -- des gens comme vous ont mentionné les points suivants comme secteurs de croissance:

Aquaculture
Tourisme

Tout d'abord, êtes-vous d'accord pour dire que ce sont là les deux principaux secteurs de croissance? Pourquoi ou pourquoi pas?

Y a-t-il d'autres secteurs qui offrent des possibilités de développement futur?

Pouvez-vous me donner des exemples précis de possibilités de croissance -- laissons de côté les changements qui devront peut-être se produire -- donnez-moi tout simplement des exemples précis de croissance.

Maintenant, que faudra-t-il se produire dans la région pour que les possibilités de croissance deviennent réalité?

Poser des questions pour obtenir des détails sur chaque point mentionné -- obtenir des exemples précis.

Les changements nécessaires sont-ils possibles -- probables?

Scénarios de sondage

La région pourrait se retrouver avec peu d'entreprises, peu de services et une population surtout âgée -- dans quelle mesure cela est-il probable?

Le nombre d'entreprises en faillite continuera à augmenter --

Gens d'affaires - Groupe de discussion

14 heures

Le répondant a un commerce de détail depuis plus de vingt ans; il a treize employés.

Le répondant a un commerce de détail depuis plus de dix ans; il a six employés à temps plein et quatre à temps partiel.

Le répondant a un commerce de détail depuis sept ans; il a quatre employés à temps plein et quatre à temps partiel.

Le répondant a un commerce de détail/entreprise touristique depuis trois ans; il a cinq employés saisonniers.

Le répondant a un commerce de détail depuis vingt-cinq ans; il a un employé.

Le répondant a un commerce de détail depuis trois ans; il a cinq employés à temps plein et un à temps partiel.

Le répondant travaille dans l'industrie de l'accueil depuis trois ans; son entreprise est ouverte durant toute l'année; il a deux employés.

Le répondant travaille dans l'industrie de l'accueil depuis plus de vingt ans à titre saisonnier; il a dix employés.

Le répondant a un commerce de détail depuis plus de vingt ans; il a un certain nombre d'employés à temps plein et à temps partiel.

Gens d'affaires - Groupe de discussion

18 heures

Le répondant exploite une entreprise de fabrication depuis plus de trente ans; son entreprise est saisonnière; il a un employé -- à temps partiel (saisonnier).

Le répondant est marchand de gros depuis quatre ans; il a deux employés.

Le répondant a une entreprise de construction depuis six ans; il a trois employés.

Le répondant a une entreprise de réparations depuis seize ans; il a trois employés.

Le répondant a une entreprise de fabrication depuis trois ans; il a dix employés.

Le répondant a une entreprise de produits du bois depuis neuf ans; il a un certain nombre d'employés permanents et saisonniers.

Le répondant est en aquaculture depuis trois ans sur une base permanente; il a cinq employés.

Le répondant fait de l'aménagement paysagiste depuis un an sur une base saisonnière; il avait dix-huit employés en 1991.

Le répondant se livre à l'exploitation agricole depuis vingt ans durant toute l'année; il avait quatre employés en 1991.